

BCR3102

# BACHELOROPPGAVE

Høyskolen Kristiania

# TRYNEFAKTOR



VÅR 2017

Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.

## **Førord**

Da vi skulle velge tema for vårt avsluttende prosjekt på Høyskolen Kristiania, ble vi tidlig enige om at vi ønsket å skrive om noe som engasjerte oss. Vi er begge opptatt av rettferdighet i arbeidslivet. Valget vårt falt på å utforske hvilken betydning fysisk attraktivitet har i rekrutteringsprosesser. Dette på bakgrunn av at vi finner en eventuell innvirkning av en kandidats utseende både urettferdig og kritikkverdig. Arbeidet med oppgaven har vært interessant og ikke minst lærerik.

Vi vil først og fremst takke våre åtte informanter, for at de avsatte tid til våre intervjuer og ga oss nyttig og fylldig informasjon bacheloroppgaven vår ikke kunne vært foruten. Videre ønsker vi å takke vår veileder, Elin Ørjasæter. Hennes engasjement for vår oppgave har vært svært motiverende under skriveprosessen. Vi vil også takke Likestillings- og diskrimineringsombudet for å ha gitt oss utfyllende svar på mail, i form av informasjon og kilder som vi har benyttet oss av i oppgaven vår. Takk til familie og venner som tok seg tid til å lese korrektur og gi tilbakemeldinger på oppgaven. Takk til OJ for design av oppgavens forside. Avslutningsvis ønsker vi å takke medstudenter og øvrige forelesere på Høyskolen Kristiania for å ha gjort studietiden vår til en tid vi ser tilbake på som svært givende, både sosialt og faglig.

God lesning!

Oslo, 16/5- 2017

## Sammendrag

At et tiltalende ytre gir mennesker fordeler i sosiale sammenhenger har gjennom forskjellige studier blitt bekreftet gang på gang. Denne tendensen til å behandle pene mennesker bedre enn de som bedømmes som mindre pene, kan forklares som en stereotypi, som går under betegnelsen "what is beautiful is good". Langlois m.fl. fant blant annet at attraktive mennesker blir oppfattet mer positivt enn andre, ved at de blir tillagt egenskaper som sosial appell og yrkesmessig kompetanse (2000, 400). Dette indikerer at attraktivitet spiller en stor rolle i arbeidslivet. Gjennom flere eksperimenter og metaanalyser har det blitt bekreftet at rekrutterere ofte blir påvirket av en persons attraktivitet og tillegger attraktive menneskers egenskaper de ikke nødvendigvis har.

På bakgrunn av at tidligere forskning på dette området har benyttet seg av kvantitative metoder, mye i form av eksperimenter, ønsket vi å kartlegge fenomenet fra et annet perspektiv. I første omgang gjennomførte vi en omfattende litteraturstudie, for å utforske fenomenets utbredelse ved å se på tidligere forskning på området. Gjennom åtte kvalitative dybdeintervjuer, forsøkte vi å besvare vår problemstilling: *"Hvordan kan fysisk attraktivitet påvirke vurderingen av kandidater i rekrutteringsprosesser, og i hvilken grad anerkjenner rekrutterere fenomenets innvirkning?"*.

Etter gjennomført datainnsamling og analyse fant vi ut at rekrutterere ikke har vanskeligheter med å akseptere fenomenets generelle eksistens, men at de ikke anerkjenner at de selv blir påvirket. Videre indikerte våre resultater at det er god grunn til å anta at fenomenets innvirkning er ubevisst, ved at det påvirker gjennom andre elementer som oppfattet kjemi, personlighet og hvordan kandidater vil passe inn i et arbeidsmiljø.

## **Innholdsfortegnelse**

<b>1.0 Innledning.....</b>	<b>3</b>
1.1. Problemstilling.....	3
1.1.1 Begrepsavklaringer.....	4
1.1.2 Avgrensninger.....	4
1.2 Oppgavens struktur.....	5
<b>2.0 Teori.....</b>	<b>5</b>
2.1 Bakgrunn.....	5
2.2 Vurdering av attraktivitet.....	6
2.2.1 Objektivitet.....	7
2.3 Fysisk attraktivitet.....	9
2.4 Fysisk attraktivitet i rekruttering.....	12
2.4.1 Er alle like disponert?.....	15
2.4.2 Kjønnforskjeller.....	16
2.5 Persepsjon.....	17
2.5.1 Stereotypier.....	18
2.5.2 Glorie- og horn-effekten.....	19
2.6 Konsekvenser for samfunnet.....	20
<b>3.0 Metode.....</b>	<b>22</b>
3.1 Forskningsdesign.....	23
3.2 Utvalg.....	24
3.3 Datainnsamling.....	25
3.3.1 Intervjuguide.....	25
3.3.2 Gjennomføring.....	26
3.4 Dataanalyse.....	27
3.5 Metoderefleksjon.....	29
3.5.1 Pålitelighet (reliabilitet).....	29
3.5.2 Troverdighet (begrepsvaliditet).....	30
3.5.3 Overførbarhet (ekstern validitet).....	30
3.5.4 Bekreftbarhet (objektivitet).....	30
3.6 Etske hensyn.....	31
<b>4.0 Presentasjon og drøfting av funn.....</b>	<b>32</b>
4.1 Anerkjennelser.....	33
4.1.1 Generell innvirkning.....	33
4.1.2 Innvirkning hos den enkelte informant.....	35
4.1.3 Objektivitet.....	37
4.2 Andre elementer - ubevisst skalkeskjul?.....	40
4.2.1 Kjemi.....	42

4.2.2 Personlighet.....	44
4.2.3 “Å passe inn på arbeidsplassen”.....	45
4.3 Sammenlikning high- og low contact.....	46
<b>5.0 Konklusjon.....</b>	<b>48</b>
5.1 Kritikk til egen oppgave.....	48
5.2 Anbefaling til videre forskning.....	49
<b>6.0 Litteraturliste.....</b>	<b>51</b>

### **Vedlegg:**

Vedlegg I: Intervjuguide

Vedlegg II: Teori presentert under intervjuet

Vedlegg III: Transkribert intervju

### **Tabeller:**

3.1 Oversikt over informanter .....	24
4.1 Hva informantene sa de ser etter .....	40
4.2 Hva informantene sa de ser etter dersom kandidatene er like egnet .....	41

### **Figurer:**

2.1 Ratings of Appearance.....	6
--------------------------------	---

*” Det er jo forsåvidt lett å bli lurt av magefølelsen og førsteinntrykket. Det er jo klassisk at man legger vekt på inntrykket man får med en gang du hilser på kandidater ute i gangen. Så har man et inntrykk man må prøve å viske vekk, også må du starte på null. Fordi du blir lurt noen ganger. På utseende, klesvei. Alt egentlig.” (Informant 1)*

## **1.0 Innledning**

Ideen til vår bacheloroppgave begynte med at vi diskuterte hvordan mennesker som blir fremstilt i reklamer, magasiner og på TV-skjermen er systematisk penere enn gjennomsnittet. Retusjering, injisering, rumpeoperasjoner, silikonimplanter, kropps- , sminke- og klespress er noen av mange temaer som har vært gjenstand for samfunnsdebatt de siste årene. Utseende ser ut til å oppta og opprøre mange, og disse diskusjonene virker til å være evigvarende.

Noe som ikke blir like mye diskutert, er attraktivitet i arbeidslivet. Forskning indikerer at en har en tendens til å tillegge attraktive mennesker positive egenskaper. Som HR-studenter fant vi det interessant å se nærmere på hvilken innvirkning fysisk attraktivitet kan ha i arbeidslivet, med et spesielt fokus på rekrutteringsprosessen. Ved lesning om fenomenet fant vi ut at omfanget og innvirkningen av fysisk attraktivitet er større enn vi først antok, og det er derfor å anse som kritisk for personer som jobber med rekruttering å være klar over denne fallgruven. Formålet med oppgaven er å belyse dette temaet ved å redegjøre for utbredelsen av fenomenet og hvordan det antakeligvis fungerer i praksis.

### **1.1. Problemstilling**

Ettersom det er grunn til å tro at fysisk attraktivitet kan fordreie vår oppfatning av mennesker, finner vi det interessant å se på om dette også er gjeldende i rekrutteringsprosesser, og isåfall hvordan. Videre tenker vi at rekrutterere bør være dette bevisst, for å kunne unngå en uhensiktsmessig favorisering i ansettelsesprosesser. Vi ønsker derfor å se på i hvilken grad rekrutterere vil anerkjenne at attraktivitet kan ha en effekt på hvordan en oppfatter kandidater, og derfor hvem som ansettes. Vår problemstilling er som følger:

*Hvordan kan fysisk attraktivitet påvirke vurderingen av kandidater i rekrutteringsprosesser, og i hvilken grad anerkjenner rekrutterere fenomenets innvirkning?*

### **1.1.1 Begrepsavklaringer**

Vi har bemerket oss at “fysisk attraktivitet” ikke er definert i litteraturen vi har lest. Vi synes dette er merkverdig, ettersom det ikke er gitt at det eksisterer en felles forståelse av begrepet. Langlois m.fl. skriver i sin forskningsartikkel at det å definere attraktivitet teoretisk er kontroversielt (2000, 390). Det kan være noe av grunnen til at det ikke er noen klare definisjoner å finne. Med utgangspunkt i teori, empiri samt vår egen tolkning, har vi utformet en definisjon som er gjeldende for denne oppgaven:

*“Fysisk attraktivitet er fysiske egenskaper ved individer som persiperes positivt av omgivelsene.”*

Med “omgivelsene”, mener vi alle mennesker som har tilgang på informasjon om fysiske egenskaper ved en person. På grunnlag av at fysisk attraktivitet ser ut til å bli oppfattet relativt objektivt, er omgivelsene et dekkende ord for alle situasjoner hvor noen kan oppfatte ens utseende.

Ved lesing til denne oppgaven ser vi at diskrimineringsbegrepet er hyppig anvendt når en snakker om fordeler med å være pen; diskriminering basert på attraktivitet. Vi ønsker å presisere at når begrepet diskriminering benyttes i denne oppgaven, omhandler det ikke diskriminering i lovens forstand, men ugunstig forskjellsbehandling på grunn av attraktivitet.

### **1.1.2 Avgrensninger**

I denne oppgaven velger vi å avgrense fysisk attraktivitet til ansiktet. Dette på grunnlag av at det meste av forskning og eksperimentene på området er gjort på ansikter. Faktorer som sminke, klær, hårstyling, smykker, piercinger og liknende, antas at kan ha en innvirkning på hvordan en oppfatter andres utseende. Vi tar ikke dette i betraktning i denne oppgaven.

Vi avgrenser videre oppgaven til å se på rekrutterere som rekrutterer til stillinger hvor utseende ikke bør være en relevant faktor. Dette på grunnlag av at i slike tilfeller, antar vi at favoriseringen sannsynligvis er fullstendig, eller i større grad ubevisst enn i for eksempel selger- eller TV-jobber.



## **1.2 Oppgavens struktur**

I kapittel 2 gjøres det rede for fenomenet. Videre vil det i kapittel 3 forklares hvordan datainnsamling og analyse ble gjennomført, før relevante funn presenteres og drøftes opp mot teori i kapittel 4. Avslutningvis oppsummerer vi våre funn og gir en anbefaling til videre forskning i kapittel 5.

## **2.0 Teori**

Vi har valgt å skrive om fysisk attraksjon knyttet til ansettelse, og søker i teoridelen å redegjøre for hvilken innvirkning attraktivitet kan ha i ansettelsesprosesser. Ettersom innvirkningen av attraktivitet er et komplekst tema, er det ingen teori alene som kan forklare dette fenomenet (Langlois m.fl. 2000, 408). Vi ser derfor på flere teorier som komplementære i forsøket på å forklare effekten. Vi vil først redegjøre for forskning som viser effekter av fysisk attraktivitet i menneskers liv, derunder ansettelsesprosesser, før vi forklarer fenomenet med psykologiske teorier. Videre forklares det hvordan favorisering av attraktive mennesker kan føre til fordommer og diskriminering basert på fysisk attraktivitet, og hvilke konsekvenser dette kan ha for samfunnet.

## **2.1 Bakgrunn**

Det virker som om skjønnhet alltid har vært noe som opptar mennesker. I antikken, eller den klassiske oldtid som var fra 800 år før vår tidsregning til 500 år etter, hadde en antakelse om skjønnhet (Store Norske Leksikon 1). Tenkerne hadde en forestilling om “det skjønn”, “det sanne” og “det gode” som tre sider av samme sak. Tanken var at det sanne er alltid skjønt og godt, det skjønn er alltid sant og godt, og det gode er alltid sant og skjønt (Store Norske Leksikon 2). I dag vet vi at disse egenskapene ikke nødvendigvis har noen sammenheng, men vi finner det fascinerende at denne tenkemåten har eksistert så langt tilbake i tid.

Skjønnhet har vært et av de mest kontroversielle temaene i vestlig filosofi (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Filosofien diskuterer hvorvidt skjønnhet er subjektivt eller objektivt. Den subjektive oppfatningen som blant annet Hume foreslo i 1757, handlet om at skjønnhet er plassert i sinnet vårt, og at hvert sinn oppfatter skjønnhet subjektivt (sitert i

Murray 2015, 127). Dette bygger på den empatiske oppfatning om at “skjønnhet kommer fra innsiden”, som refererer til personlighet og sinn. Filosofien bak skjønnhet som en objektiv kvalitet, handler om at skjønnheten er lokalisert i objektet (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Når en snakker om mennesker er skjønnhet etter denne oppfatningen en egenskap som noen besitter, som oppfattes likt av omstendighetene. Augustine spurte så tidlig som på 1700-tallet om “ting er pene fordi de gir oss glede, eller om de gir oss glede fordi de er pene?” (Burleigh 1953, 9, 247, egen oversettelse).

## 2.2 Vurdering av attraktivitet

I 1971 gjennomførte universitetet i Michigan en nasjonal representativ undersøkelse om hvordan skjønnhet vurderes ved observasjon av intervjuer. Undersøkelsen innebar en skala fra 1-5, med instruksjoner om hva de forskjellige tallene innebærer (Hamermesh 2011, 21-22). Figur 2.1 viser instruksjonene for tallverdiene, og en sammenstilling av resultatet av vurderingene fra Michigan-studien samt en annen studie gjennomført senere på 1970-tallet.

Figur 2.1 Ratings of Appearance

Ratings of Appearance, Quality of American Life, and Quality of Employment Surveys, Americans Ages 18–64, 1970s (percent distributions)\*

	Women	Men
Strikingly handsome or beautiful (5)	3	2
Good-looking (above average for age and sex) (4)	31	27
Average looks for age and sex (3)	51	59
Quite plain (below average for age and sex) (2)	13	11
Homely (1)	2	1

\* Tabulations from raw data describing 1,495 women and 1,279 men.

Kilde: (Hamermesh 2011, 23)

En ser i figur 2.1 at flere er blitt rangert i de to øvre kategoriene enn de to nedre. Det viser at en gjennomsnittlig person i denne undersøkelsen er penere enn gjennomsnittet.

Intervjubaserte vurderinger fra vesentlig forskjellige kulturer viser dette samme generelle resultatet med en overvekt i øvre del av skalaen (Hamermesh 2011, 23). Dette indikerer at

mennesker har et iboende problem med å rangere andre som mindre attraktive, og at dette er gjeldende på tvers av kulturer. En studie i Shanghai i Kina, viste at kinesiske respondenter ikke var villige til å rangere andre som under gjennomsnittlig pene (2), eller mindre pene (1). Studien viste at kun ett prosent rangerte andre i disse kategoriene, og nesten  $\frac{2}{3}$  ble rangert som gjennomsnittlige (Hamermesh 2011, 23). Forskjellige vurderingssystemer kan ha forskjellige betydning i forskjellige samfunn, og det kan være internasjonale forskjeller i hvor generøse eller villige en er til å gjøre atskillende vurderinger (Hamermesh 2011, 21). Selv om det kan eksistere universelle standarder om skjønnhet, og derfor betydelig enighet om hva som er vakkert, finnes det ikke noe universell standard på hvordan mennesker i forskjellige land og kulturer responderer når en skal vurdere andres skjønnhet. Det er umulig å begrense tallmessige vurderinger til å bli helt objektive (Hamermesh 2011, 21).

### 2.2.1 Objektivitet

Skal en diskutere hvorvidt skjønnhet oppfattes objektivt eller subjektivt, må en imidlertid se på hvordan en og samme person blir vurdert av forskjellige personer. Hamermesh sier det veldig enkelt; dersom det ikke eksisterer noen enighet om hvem som er pene, finnes det ingen felles standarder for skjønnhet (Hamermesh 2011, 24). Det finnes dog mye empirisk bevis på at det eksisterer felles standarder for skjønnhet. En foretrekker symmetri og gjennomsnittlighet i et ansikt (Grammer og Thornhill 1994, 237). Et utseende som avviker fra gjennomsnittet blir ikke ansett som like attraktivt. Evolusjon støtter dette, gjennomsnittlighet gjenspeiler kvalitet; avvik fra gjennomsnittet kan indikere genetisk mutasjon, kromosomfeil, medfødte deformasjoner, sykdom eller andre faktorer som vi ikke tiltrekkes av, av evolusjonistiske årsaker (Gangestad og Scheyd 2005, 535).

I en nasjonal representativ undersøkelse foretatt i Canada, ble samme person intervjuet i 1977, 1979 og 1981. Det ble brukt forskjellige personer til å intervju hver år. Skalaen 1-5 ble anvendt. Selv i forskjellige interaksjoner, med forskjellige intervjuere til forskjellige tider, ble intervjuobjektene utseende vurdert bemerkelsesverdig likt (Hamermesh 2011, 25).

En annen måte å måle konsistens i hvordan vi vurderer andres skjønnhet, er å spørre en gruppe mennesker om å gi selvstendige vurderinger av andres utseende (Hamermesh 2011, 26). En undersøkelse brukte nesten 2500 bilder av studenter som gikk på en jusskole mellom

1969-1984. Bildet viste ansikt og skuldre. Hvert bilde ble vurdert av fire personer på samme skala som i figur 2.1. Undersøkelsen viste at fullstendig enighet, som innebærer at alle vurderer kandidaten likt, var uvanlig og skjedde kun i 14 % av tilfellene. Men nær enighet, som i at tre av fire vurderer kandidaten likt, eller at det forekom to forskjellige vurderinger med ett tall opp eller ned på skalaen, var svært vanlig. Det skjedde på 67 % av vurderingen av de kvinnelige studentene, og 75 % de mannlige studentene. Kun 0,1 % av studentene ble vurdert forskjellig av alle fire (Hamermesh 2011, 26). Dette viser at det er lite spredning i hvordan en og samme person blir vurdert, som indikerer at stor uenighet om skjønnhet er svært uvanlig (Hamermesh 2011, 26). Patzer hevder at menneskers persepsjon av andres attraktivitet kan bli nøyaktig predikert (Patzner 1985, 17). Dette tilsier at det eksisterer felles standarder for skjønnhet. Den vanligste feiltakelsen er antakelsen om at fysisk attraktivitet evalueres unikt av forskjellige individer (Patzner 1985, 17).

Hamermesh konkluderer videre i sin drøfting med at individer for det meste er enige om hva som er vakkert. Han hevder at det ikke finnes noe unikt synspunkt eller standard for skjønnhet, men mennesker tenderer til å anse skjønnhet likt. Patzer hevder det samme; selv om ikke noe helt objektivt eller absolutt svar eksisterer på spørsmålet om hvem som er fysisk attraktive eller hva som bestemmer dette, er mennesker enige om det (Patzner 1985, 17). De som generelt blir ansett som pene besitter en karakteristikk, deres skjønnhet, som appellerer til de fleste på samme måte (Hamermesh 2011, 28). En metaanalyse gjennomført av Langlois m.fl. bekrefter dette, skjønnhet eksisterer ikke i øyet som ser (2000, 404). Dette refererer til skjønnhet som noe en ikke vurderer subjektivt. Langlois m.fl. viser også til at det er bemerkelsesverdig likhet i hvordan en vurderer andres attraktivitet (2000, 404), dette gjelder innenfor kulturer, på tvers av kulturer, og på tvers av etnisitet (2000, 399, 404). Funnene til Langlois m.fl. indikerer at etnisitet og kulturer ikke har noe særlig innvirkning på hva en anser som vakkert. Disse funnene stiller spørsmålsteget ved den vanlige antakelsen om at vurderinger av attraktivitet er kulturelt unike og bare representerer standarder fra media (Langlois m.fl. 2000, 400).

Leveregelen Langlois m.fl. tar for seg om at skjønnhet eksisterer i øyet som ser, er godt utbredt. Dette kan forklares med subjektivitetsprinsippet. Subjektivitetsprinsippet omhandler det enkelte menneskets definisjon eller oppfatning av sin egen situasjon og den verden det

lever i (Sande 1988, 34). Selv om personer observerer hendelser og situasjoner på en subjektiv måte, er det stor sannsynlighet for at personens subjektive oppfatninger er delt av en større gruppe, og derfor ikke er like subjektiv som en først antar. Dette kan skyldes den samfunnsskapte virkelighet, som er ”summen av virkelighetsoppfatninger som deles av (flertallet av) samfunnsmedlemmene” (Sande 1988, 34).

Det ser ut til å være konsensus i forskningsmiljøet om at fysisk attraktivitet er relativt objektivt. Dette innebærer at dersom 100 mennesker skulle rangert utseende til en gruppe, ville de rangert gruppen tilnærmet likt. Langlois m.fl. hevder at uten konsensus i vurderinger av attraktivitet, kan det ikke eksistere noe konsistent effekt av attraktivitet i sosiale fordommer, interaksjoner eller atferd (2000, 391). Ettersom fysisk attraktivitet er å anse som relativt objektivt, er det grunn til å tro at vi oppfatter mennesker ulikt på grunnlag av utseende. Dette gir rom for en systematisk favorisering.

### **2.3 Fysisk attraktivitet**

Patzer skriver om mellommenneskelige realiteter knyttet til fysisk attraktivitet. Han viser til at forskning tydelig, repeterende og konsistent beviser at mennesker oppfatter andre på grunnlag av ens fysiske utseende (Patzer 1985, 42). Gangestad og Scheyd mener at diskriminering basert på fysisk utseende skjer overalt (2005, 523). Mennesker formulerer komplekse, utdypende og omfattende ideer om andre på dette grunnlaget. Patzer viser til fire generelle funn om hvordan attraktive mennesker oppfattes av andre; de har større sosial makt, er bedre likt, har mer positive og gunstige egenskaper og har en annen effekt på andre enn mindre attraktive har, og mottar derfor annerledes respons fra andre enn det mindre attraktive gjør (1985, 42). Det ser ut til at attraktive mennesker blir tillagt egenskaper, og blir behandlet annerledes på bakgrunn av dette.

Ved lesning om temaet finner en ofte ordtaket “what is beautiful is good”, som tidligere nevnt stammer fra antikken. Langlois m.fl. har gjennomført en metaanalyse av 919 empiriske artikler som sammenligner forskningen med tre tradisjonelle leveregler om skjønnhet. Levereglene som ble tatt for seg var; “skjønnhet defineres av øyet som ser”, som indikerer at skjønnhet oppfattes subjektivt. Dette er allerede diskutert i 2.2.1. Videre “aldri døm boken for

dens omslag”, som handler om at en ikke skal dømme andre på grunnlag av ens utseende. Den tredje leveregelen var “skjønnhet er bare overfladisk”, som indikerer at det ikke er noen sammenheng mellom et individs skjønnhet og dets atferd eller personlighet (Langlois m.fl. 2000, 390-391). Videre utredes det for hvorvidt Langlois m.fl. fant noe sannhet i dem.

### **“Aldri døm boken for dens omslag”**

Resultatene i metaanalysen indikerer at attraktive barn og voksne blir behandlet signifikant mer gunstig enn mindre attraktive barn og voksne (Langlois m.fl. 2000, 401). Attraktive voksne ble ansett mer positivt enn mindre attraktive; de ble tillagt mer yrkesmessig kompetanse, sosial appell og ansett som mer tilpasningsdyktige (Langlois m.fl. 2000, 400). Effektene som ble påvist av hvordan vi behandler attraktive mennesker var blant annet at en gir dem mer oppmerksomhet, belønninger og positiv interaksjon, i tillegg til at en er mer villig til å hjelpe og samarbeide med dem (Langlois m.fl. 2000, 401). Det viste seg at attraktivitet var minst like viktig i bedømminger på intellektuell kompetanse, som på sosial kompetanse. Dette indikerer at attraktivitet spiller en stor rolle på skolen og i arbeidslivet (Langlois m.fl. 2000, 400). Konklusjonen er at mennesker dømmer og behandler andre basert på ens attraktivitet (Langlois m.fl. 2000, 404).

### **“Skjønnhet er bare overfladisk”**

Dette spørsmålet dreier seg om hvorvidt attraktive og mindre attraktive mennesker oppfører seg annerledes. Attraktive voksne viste seg å ha et mer positivt selvbilde enn mindre attraktive voksne (Langlois m.fl. 2000, 405). Langlois m.fl. påpeker imidlertid at effektstørrelsen ikke var stor. Langlois m.fl. sin forklaring på dette er at ettersom attraktive mennesker blir behandlet bedre, internaliserer de dette, og utvikler selvbilde etter behandlingen de får fra andre, men dette kunne ikke påvises (2000, 405). Konklusjonen til Langlois m.fl. er at skjønnhet er mer enn overfladisk (2000, 404). Dette betyr at attraktive og mindre attraktive mennesker tenderer å besitte forskjellige egenskaper og personlighetstrekk.

Funnene til Langlois m.fl. ser ut til å være uavhengig av om en kjenner den (u)attraktive personen eller ikke (2000, 390, 403). Funnene viste ikke til noen forskjell på kjønn. Attraktivitet ser ut til å være like viktig for menn som for kvinner (Langlois m.fl. 2000, 403). Dette diskuteres videre i 2.4.2.

Lerner og Karabenik fant også en sammenheng med selvbilde, og at attraktivitet hadde en større positiv effekt på selvbildet til kvinner enn menn (sitert i Patzer 1985, 127). Det er bekreftet i flere studier at det finnes personlighetsvariasjoner som en funksjon av attraktivitet (Patzner 1985, 127). Denne påstanden betyr at en systematisk kan se forskjell i personlighet med grunnlag i attraktivitet. Guise, Pollans og Turka bekreftet at fysisk attraktive mennesker besitter mer sosial kompetanse (sitert i Patzer 1985, 134). Personlighetstesting har vist at attraktive kvinner er mer forståelsesfulle, ambisiøse og selvstendige enn mindre attraktive kvinner. For menn, viste det seg at de som var attraktive var mer aggressive og dominante enn mindre attraktive (Krebs og Adinolfi 1975, 247). Det påpekes at personlighetstesting til Krebs og Adolfini antas å ha begrenset reliabilitet, ettersom den er gjort på et utvalg av 120 studenter i USA. Uavhengig av om dette stemmer, anses det som lite hensiktsmessig å tillegge noen personlighet på individnivå med utgangspunkt i attraktivitet. Vi vektlegger av den grunn ikke dette funnet mye.

Cialdini påpeker i sin bok "Påvirkning: teori og praksis" at vi undervurderer størrelsen og omfanget av virkningen til fysisk attraktivitet (2011, 198). Forskning på området har tydeliggjort fenomenets virkning på forskjellige områder. Det er blant annet bevist at de sosiale fordelene ved et attraktivt utseende begynner i tidlig alder. Dion fant at lærere på barneskolen bedømmer aggressive handlinger gjennomført av attraktive barn som mindre uskikkelige enn når atferden utføres av mindre attraktive barn (sitert i Cialdini 2011, 201), de antar at barn med et pent utseende har høyere intelligens enn sine klassekamerater (Ritts, Patterson og Tubbs 1992, 422) og deres forventninger til sine elevers akademiske fremtid korrelerte med deres attraktivitet (Clifford og Walster 1973, 251). I tillegg ble den oppfattede kvaliteten på elevenes oppgaver påvirket av deres attraktivitet (Landy og Sigall 1974, 302).

Utseende ser også ut til å spille en rolle under politiske valg. I en upublisert studie av Efran og Patterson av de føderale valgene i Canada i 1974, fikk kandidatene som ble oppfattet som tiltrekkende mer enn to og en halv stemme mer enn de mindre tiltrekkende kandidatene (sitert i Cialdini 2011, 199). En spørreundersøkelse gjennomført i etterkant av valget, viste at hele 73 prosent benektet at utseende hadde innvirkning på stemmegivningen. Det var bare 14 prosent som innrømmet at det var mulighet for at de hadde blitt påvirket av kandidatenes utseende (sitert i Cialdini 2011, 199).

I tillegg tyder forskning på at fysisk attraktive mennesker kommer bedre ut av rettssaker. En studie gjennomført av Stewart viste at personene med et tiltalende ytre hadde dobbelt så stor sannsynlighet for å ikke bli satt i fengsel målt opp mot de med som ikke ble ansett som attraktive (sitert i Cialdini 2011, 199). Jacobson og Berger, og Piehl, hevder at både for juridisk kriminalitet og sosiale lovbrudd, viser forskning at de fysisk attraktive blir behandlet mer fordelaktig, og får mildere straff (sitert i Patzer 1985, 62).

Som diskutert over, er det omfattende empiriske bevis som bekrefter stereotypien “what is beautiful is good” (Hosoda, Stone-Romeo og Coats 2003, 434). To metaanalyser av Eagly m.fl. (1991) og Feingold (1992) viste at attraktivitet blant annet har en sterk effekt på persepsjonen av sosial kompetanse og sosiale ferdigheter, en moderat effekt på persepsjonen av intellektuell kompetanse, tilpasning, dominans og generell helse, og en svak, positiv effekt på persepsjonen av integritet og omsorg for andre. En antar at som et resultat av generelle positive stereotyper assosiert med det å være attraktiv, vil rekrutterere dømme attraktive mer positivt enn mindre attraktive mennesker (Hosoda, Stone-Romeo og Coats 2003, 435).

#### **2.4 Fysisk attraktivitet i rekruttering**

Forskning har vist at arbeidsmarkedet belønner skjønnhet (Hamermesh og Biddle 1994, 1189). Jobbkandidaters fysiske attraktivitet viser seg blant annet å ha innvirkning på ansettelsesprosessen (Gilmore, Beerh og Love 1986, 103). Gilmore m.fl. sin forskning viste at søkerens attraktivitet hadde en betydelig effekt på ansettelsesbeslutningen, forventede resultater i jobben, og oppfattet egnet personlighet for jobben (1986, 106). En studie av Watkins og Johnston bekrefter at fysisk attraktive personer har større sannsynlighet for å bli ansatt (2000, 82). Luxen og Van De Vijver bekrefter også dette, fysisk attraktive mennesker av begge kjønn har større sannsynlighet for å bli ansatt (2006, 250). Hosoda, Stone-Romeo og Coats gjennomførte i 2003 en metaanalyse av 27 forskningsartikler om attraktivitetens innvirkning på diverse jobbrelaterte utfall. Ved personalbeslutninger, viser analysen at attraktivitet kan være en avgjørende faktor når beslutningstakere møter vanskelige valg mellom jobbkandidater som besitter samme kompetanse (Hosoda, Stone-Romeo og Coats 2003, 432). Analysen ser også på attraktivitet sin dokumenterte innvirkning i arbeidslivet i



forskjellige studier fra 1985-1996, og viser til at det ser ut til å være et mønster; effektstørrelsen ser ut til å synke over tid (Hosoda, Stone-Romeo og Coats 2003, 450). Dette kan bety at attraktivitet sin innvirkning i arbeidslivet, har blitt mindre med tiden, eller i hvert fall i tidsrommet som ble undersøkt.

Madera og Hebl har forsket på hvordan en oppfatter personer med lettere misdannelser i ansiktet, sammenlignet med personer som ikke har slike misdannelser. De har gjennomført to studier, videre blir disse redegjort for.

I den første studien ble 171 studenter satt til å se på et dataanimert intervju av jobbsøkere som hadde lettere misdannelser i ansiktet. Deltakerne så på intervjuene fra en skjerm, med vinkel og avstand slik en vanlig samtale foregår (Madera og Hebl 2012, 319- 324). Det ble også brukt en kontrollgruppe, som observerte samme intervju med samme person, uten en photoshoppet misdannelse på venstre kinn. Det ble brukt to typer misdannelser; et arr og et fødselsmerke som var en rød flekk. Det ble brukt en mann og en kvinne som intervjuobjekter, for å teste generaliserbarheten på tvers av kjønn. Begge ble vurdert som gjennomsnittlig attraktive i en pilotstudie. Studien målte deltakernes a) visuelle oppmerksomhet, b) vurdering av søkeren, c) minne av hva som ble sagt under intervjuet og d) grad av uttømt selvregulering etter intervjuet.

Det ble bevist at deltakerne visuelt fokuserte mye på misdannelsen under intervjuet. Dette førte direkte til at deltakerne husket mindre av hva som ble sagt under intervjuet (Madera og Hebl 2012, 323, 317). Resultatene avdekket videre at deltakerne vurderte intervjuobjektene med lettere misdannelser dårligere (Madera og Hebl 2012, 323, 317). En mulig forklaring på dette er at de ikke husket hva som ble sagt under intervjuet like godt. Slike funn er kritiske for validiteten til intervjuere og organisasjoner som ønsker å velge den beste kandidaten (Madera og Hebl 2012, 323).

Selvregulering er å utøve kontroll over handling, tenking og emosjoner i tråd med de langsiktige mål personen har (Store Norske Leksikon 6). Deltakerne ble målt på grad av uttømt selvregulering ved å gjennomføre en test etter å ha observert intervjuet. Testene viste at deltakerne som så på et intervju hvor personen hadde en misdannelse i ansiktet, hadde

brukt opp mer selvreguleringsressurser enn de som så på intervju av en kandidat uten en misdannelse (Madera og Hebl 2012, 323-324). Dette kan forklares med at deltakerne som observerte søkere med lettere misdannelser måtte regulere sin visuelle oppmerksomhet bort fra disse skjønnhetsfeilene, som igjen førte til at de brukte mer selvreguleringsressurser enn kontrollgruppen. Undersøkelsen viser at personer med lettere misdannelser i ansiktet kan oppleve diskriminering i intervjukontekst (Madera og Hebl 2012, 318). Resultatene viste seg å være uavhengig av hvilket kjønn som var intervjuobjekt (Madera og Hebl 2012, 321).

Den andre studien ble gjennomført for å se om resultatene kunne overføres til arbeidslivet. Her gjennomførte 38 ledere ansikt til ansikt-intervjuer med enten en person med en lettere misdannelse i ansiktet, eller uten (Madera og Hebl 2012, 325-328). Dette var kontrollgruppen. Deltakerne hadde i snitt 5,62 års erfaring som ledere, og en gjennomsnittsalder på 29,65 år. Alle hadde erfaring med å intervjuer jobbkandidater. Lederne intervjuet en kvinne med eller uten en sminket misdannelse i ansiktet. Misdannelsen som ble brukt var en rød flekk på kinnet. De fikk beskjed om at kandidaten var en bachelorstudent som var interessert i å komme inn på en businesskole. Intervjuene var strukturerte, og hun som spilte kandidaten hadde et innøvd manus, både verbalt og atferdsmessig. Etter intervjuet, gjennomførte lederne en selvregulerings-test (lik den som ble brukt i den første studien), samt en selvvurdering av eget fokus under intervjuet, hvor de besvarte diverse spørsmål ved å rangere eget fokus på en skala fra 1-5. Lederne ble også testet med en avkrysningstest, som testet deltakerne i hva som ble sagt under intervjuet. I tillegg vurderte de kandidatene sine prestasjoner under intervjuet.

Studien viste at ledere som intervjuet søkere med misdannelser, vurderte søkerens prestasjoner lavere, husket mindre informasjon av hva som hadde blitt sagt under intervjuet og brukte mer selvregulerings-ressurser under intervjuet (Madera og Hebl 2012, 326-327). Resultatene fra studie 2 foreslår at i ansikt til ansikt-kontekst vil en misdannelse kunne føre til en negativ opplevelse for den som persiperer ansiktet. Dette førte til betydelig effekt på variablene som ble målt; minne, grad av selvregulerings-ressurser som ble brukt og vurdering av kandidaten (Madera og Hebl 2012, 328).

### 2.4.1 Er alle like disponert?

På grunn av utdanning og erfaring, er det grunn til å tro at profesjonelle HR-arbeidere vil være mindre påvirket av fenomenet (Luxen og Van De Vijver 2006, 248). Dette ser ikke ut til å stemme. Dipbooy, Fromkin og Wiback kom frem til at trening og erfaring som profesjonelle intervjuere besitter, ikke gir dem immunitet mot tendensen til å forskjellsbehandle på grunnlag av fysisk attraktivitet (1975, 42). I metaanalysen fra 2003 ble det bekreftet at profesjonelle rekrutterere er like utsatt for stereotypen “what is beautiful is good” (Hosoda, Stone-Romeo og Coats 2003, 453). Luxen og Van De Vijver kunne heller ikke avdekke forskjeller mellom studenter og profesjonelle HR-arbeidere (2006, 241).

Jobbsøkere blir vanligvis rekruttert av deres potensielt fremtidige kolleger, eller av profesjonelle rekrutteringsbyråer. Den forventede kontakten mellom jobbsøkeren og rekruttereren vil derfor være varierende. Etter ansettelse vil en fremtidig kollega ha betydelig mer kontakt med søkeren (high contact), enn det en intervjuer innleid via et eksternt rekrutteringsbyrå vil ha (low contact). Luxen og Van De Vijver undersøkte hvilken betydning forventet kontakt hadde for attraktivitet sin innvirkning under intervjuet, ved å be 127 studenter rangere søknader med bilder av personer med variert attraktivitet etter hvor stor sannsynlighet det var for at de ville ansette dem (2006, 246-247). Bildene som ble brukt i undersøkelsen var et resultat av at de fotograferte ansiktet på 100 menn og kvinner med ulik attraktivitet. Deltakerne ble bedt om å fjerne briller, hodeplagg og eventuelle ansiktspiercinger, for at dette ikke skulle ha en innvirkning på vurderingen av utseendet (Luxen og Van De Vijver 2006, 244). De 100 bildene ble deretter rangert av tre menn og tre kvinner etter hvor attraktive personene på bildene var. De mest attraktive og minst attraktive personene ble ekskludert, for å sikre at bildene var realistiske. De fjernet også bilder hvor det var uenighet om attraktiviteten. De satt igjen med 16 bilder som ble benyttet i undersøkelsen. De varierte mellom om studentene skulle jobbe med dem (high contact), eller om de skulle jobbe med et helt annet prosjekt (low contact). De fikk bekreftet sin hypotese om at ved rekruttering via et rekrutteringsbyrå (low contact), hadde attraktivitet lite eller ingenting å si (Luxen og Van De Vijver 2006, 249). Der hvor rekrutterer og jobbsøkere angivelig skulle ha mye kontakt derimot (high contact), spilte attraktivitet en betydelig rolle (Luxen og Van De Vijver 2006, 249-250). De gjennomførte i tillegg samme prosedyre på 51 HR-arbeidere, for å

finne ut om funnene også gjaldt profesjonelle intervjuere. Også her ble hypotesene bekreftet (Luxen og Van De Vijver 2006, 250). Erfarne HR-arbeidere ser ut til å være like disponert for den (muligens) ubevisste preferansen for å jobbe med attraktive mennesker, fremfor mindre attraktive.

Det at de som rekrutterer evner å se forbi utseende ved såkalte low contact-ansettelser, kan oppfattes som motstridende med teorien vi så langt har redegjort for. På bakgrunn av at fysisk attraktivitet er assosiert med blant annet yrkeskompetanse, forventede resultater i jobben og oppfattet egnet personlighet for arbeidet, bør det i utgangspunktet ikke være noen forskjell i oppfatningen av kandidatene avhengig av den forventede kontakten mellom rekrutterer og jobbsøker. Vi ønsker av den grunn å se nærmere på dette ved å rekruttere informanter til vår undersøkelse fra begge kategoriene. Dette utdypes nærmere i 3.3.

#### **2.4.2 Kjønnforskjeller**

Det er mye forskning som undersøker hvorvidt fysisk attraktivitet spiller en større rolle for kvinner enn for menn. Det er ofte antatt at det å oppfattes som attraktiv er viktigere for kvinnelige søkere enn mannlige, fordi attraktivitet anses som en viktigere egenskap for kvinner enn for menn generelt sett (Luxen og Van De Vijver 2006, 242). Cesare fant større partiskhet mot ikke-attraktive menn enn ikke-attraktive kvinner, ved at kvinners attraktivitet spilte en større rolle under intervjuet (1996, 295). Dette indikerer at en foretrekker mindre attraktive menn fremfor mindre attraktive kvinner. Dette er muligens på grunnlag av at et uheldig utseende påvirker oppfatningen av kvinner mer enn menn. Annen forskning derimot, gir grunn til å tro at kjønn ikke har en slik innvirkning. En metaanalyse fra 2003 sannsynliggjorde at attraktivitet viste seg å ha lik effekt for menn som for kvinner (Hosoda, Stone-Romero og Coats 2003, 450). Det samme konkluderte Langlois m.fl. med i sin forskning på fordommer og oppfatning i forhold til utseende; attraktivitet ser ut til å være like viktig for menn som for kvinner (2000, 403). Det ser ut til å være sprikende forskning på om kjønn har noen innvirkning.

## 2.5 Persepsjon

Av teorien beskrevet ovenfor er det tydelig at det å ha et attraktivt utseende kan ha en innvirkning på hvordan en blir oppfattet og behandlet i sosiale sammenhenger. For å forklare hvordan fysisk attraktivitet har så stor innvirkning, redegjøres det i denne delen for persepsjon, med et spesielt fokus på sosial persepsjon og personpersepsjon. Videre vil psykologiske tendenser, herunder stereotypier og glorie-effekt gjøres rede for.

Persepsjon kan defineres som “en psykologisk prosess som gjør at organismer kan oppfatte ting, gjenstander, dyr, mennesker, begivenheter og deres egenskaper ved hjelp av sansene” (Sande 1988, 5). Denne definisjonen er generell og inneholder flere elementer som ikke anses som relevant til denne oppgaven. Hvordan en oppfatter mennesker og egenskaper derimot, også kalt sosial persepsjon, kan i større grad forklare den ubevisste innvirkningen av fysisk attraktivitet. Sosial persepsjon omhandler hvordan vi benytter oss av ”forenklet skjønn for å forstå hvilke egenskaper andre mennesker har, og hva vi kan forvente at de vil gjøre i ulike sammenhenger i arbeids- og hverdagslivet” (Kaufmann og Kaufmann 2015, 179). Dette indikerer at mennesker, herunder rekrutterere, benytter ubevisste snarveier for å danne seg et inntrykk av hvordan personer vil passe inn på arbeidsplasser basert på forenklet skjønn.

En del av sosial persepsjon omtales som personpersepsjon, og dreier seg om hvilke prinsipper som regulerer vår persepsjon av egne og andre menneskers egenskaper og kvaliteter (Kaufmann og Kaufmann 2015, 196). I personpersepsjon, blir slutninger tatt ut fra observasjoner (Patzner 1985, 3). I møte med andre tillegges ofte personer egenskaper og hensikt basert på trekk ved denne personen (Sande 1988, 37). Patzner har funnet at fysisk attraktivitet fungerer som en informasjonskanal som påvirker personpersepsjonen (1985, 3). En fare ved vår persepsjon av andre mennesker, er at vi kan skape kategorier for å forenkle den kognitive prosessen som ikke stemmer overens med virkeligheten (Sande 1988, 39). Det antas at dette kan skje under intervjuer, og at attraksjon kan være en kategori som det tillegges egenskaper på grunnlag av. Det er flere forskjellige måter en kan slutte seg til andre menneskers egenskaper. Stereotypier og glorie-effekten er to av dem, og de gjøres videre rede for i underkapitlene.

### 2.5.1 Stereotypier

En stereotypi er ”en generalisert forestilling om hvordan en bestemt gruppe mennesker er” (Store Norske Leksikon 3). Dette betyr at en i møte med andre mennesker har en forutinntatt mening om hvordan et menneske er, på bakgrunn av om personen innehar et eller flere kjennetegn som gjør at han eller hun assosieres med en gruppe. Forskning viser at individer tenderer til å prosessere informasjon ved å stole på kognitive snarveier, som stereotypier (Lee 2005, 482). Dette innebærer at en oppfatter individer som tilhører en gruppe som like, og fører til at en systematisk overser de individuelle variasjonene som eksisterer innad gruppen. Attraktive mennesker kan være et eksempel på en slik gruppe. Forskning gjort på sosial kognisjon viser at individer i utgangspunktet kategoriserer en person på bakgrunn av de tilgjengelige fysiske trekkene (Hamilton, Stroessner og Driscoll 1994, 299), og dømmer personen på bakgrunn av disse kategoribaserte forventningene (Hosoda, Stone-Romero og Coats 2003, 433). Vi kan være svært forutinntatt i vår persepsjon av andre (Kaufmann og Kaufmann 2015, 196), og stereotypier kan være ødeleggende for en mest mulig riktig persepsjon av et annet menneske (Sande 1988, 40). Stereotypien “what is beautiful is good” innebærer menneskers tendens til å forbinde attraktive mennesker med blant annet høy sosial kompetanse og sosiale ferdigheter (Eagly m.fl. 1991 og Feingold 1992), som redegjort for i 2.3. På grunnlag av dette, og fakta presentert ovenfor, bør en i rekrutteringssammenheng etterstrebe å unngå slike gruppeplasseringer.

Stereotypier kan i flere sammenhenger ha karakter av en fordom, som kjennetegnes ved at den er basert på mangelfulle kunnskaper (Sande 1988, 40). Holt definerer fordommer som “en negativ holdning til mennesker basert på deres medlemskap i en gruppe” (Holt m.fl. 2012, 539, egen oversettelse). Fordommer dreier seg ifølge definisjonen kun om holdninger, og når holdningene utspringer i atferd, kan det anses som diskriminering (Store Norske Leksikon 5). Holt m.f.l. bruker “negativ holdning” i sin definisjon, men vår tolkning er at en fordom også kan være positiv. Dette på bakgrunn av at en også bør være disponert for positive fordommer dersom en er disponert for negative. Dersom vi for eksempel har negative fordommer mot at mennesker med lav utdanning er mindre intelligente, er det grunn til å tro at vi har positive fordommer mot at de med høy utdanning, ved at vi tillegger dem intelligens. Slike grupperinger, verken positive eller negative, anses ikke som

hensiktsmessig i livet generelt eller i rekrutteringsprosesser. Vår tolkning er at stereotypien “what is beautiful is good” kan anses som en positiv fordom. En mengde samfunnsvitenskapelig litteratur viser empirisk bevis på eksistensen og utbredelsen av ubevisst partiskhet i dagens samfunn (Lee 2005, 482). Disse fordommene antas å være ubevisste, og utspringer i å behandle attraktive personer mer positivt enn de mindre attraktive. Idet “gruppen” blir behandlet mer positivt enn de som ikke er medlem i den, er det å anse som diskriminerende mot de som ikke er medlem. Som redegjort for i 2.4, er dette noe som sannsynligvis skjer i rekrutteringsprosesser i arbeidslivet.

Fazio m.fl. sin forskning på fordommer viser at mennesker ofte hevder de ikke er fordomsfulle, men viser ubevisste skjevheter når dette blir testet på raffinerte måter (sitert i Holt m.fl. 2012, 542). Patzer snakker også om denne tendensen, mennesker nekter å anerkjenne innvirkningen av fysisk attraktivitet, men når de samme menneskene blir testet i eksperimenter som kamuflerer sin hensikt, viser det seg at de blir påvirket av attraktivitet (1985, 2). Å eksplisitt uttale at en foretrekker pene mennesker, vil kunne oppfattes som overfladisk. Det er grunn til å tro at få vil assosiere seg med en slik tenkemåte, ettersom en forstår at det er overfladisk, og tenker at en selv ikke er det. Mennesker har et behov for å fremtre konsistente (Holt m.fl. 2012, 575). Det innebærer at en tenderer til å modifisere seg selv for å fremstå sammenfallende med ens eget selvbilde (Holt m.fl. 2012, 575).

### **2.5.2 Glorie- og horn-effekten**

Nisbett og Wilson hevdet at vi har en tendens til å evaluere mennesker utfra én faktor, og tillegge personen flere attributter etter denne (sitert i Holt m.fl. 2012, 539). Eksempelvis at vi oppfatter en person som attraktiv, og dermed tillegger personen en annen positiv egenskap, som for eksempel intelligens. Dette kalles “glorie-effekten”. En glorie-effekt oppstår når et positivt trekk ved en person dominerer andres inntrykk av den personen (Cialdini 2011, 198). Et eksempel på denne effekten er hvordan attraktive mennesker blir tillagt mer yrkesmessig kompetanse, sosial appell og blir ansett som mer tilpasningsdyktige (Langlois m.fl. 2000, 400), som redegjort for i 2.3. Fysisk attraktivitet er den mest synlige og lettest tilgjengelige egenskapen til en person (Patzner 1985, 1), og det er derfor lett å trekke konklusjoner om mennesker basert på utseende. Tilsvarende effekt gjelder for personer med en åpenbar

negativ egenskap. Dette kalles horn-effekten. Horn-effekten kan forklares som en forvrengning av vår oppfatning av andre i en negativ retning (Kaufmann og Kaufmann 2015, 197).

Kaufmann og Kaufmann forklarer glorie-effekten som en positiv, generell og stereotypisk oppfatning av et persepsjonsobjekt, eksempelvis en person (2015, 196). I praksis fungerer dette på lik måte som stereotypier ved at vi overser trekk som ikke passer inn i den skjematiske oppfatningen vi har overfor individet vi møter, eller at vi legger særlig vekt på det som passer inn i forventningen vår (Kaufmann og Kaufmann 2015, 196). Som redegjort for, hevder Langlois m.fl. at en tillegger personer egenskaper på grunnlag av utseende, uavhengig om en kjenner den attraktive personen eller ikke (2000, 390, 403). Sande påstår at tendensen er mest utbredt blant dem en ikke kjenner (1988, 39). Dette gjør rekrutteringssituasjoner disponert for en slik tendens, ettersom en vanligvis ikke kjenner personen som intervjues.

## **2.6 Konsekvenser for samfunnet**

Avslutningsvis i teoridelen, gjøres det rede for hvilke konsekvenser favoriseringen av fysisk attraktive mennesker har for samfunnet. Først drøftes eventuelle fordeler og ulemper sett fra et samfunnsøkonomisk perspektiv, før vi redegjør for lovverket rundt diskriminering basert på utseende.

Bello påpeker at fra et økonomisk perspektiv, har rekrutterere gode grunner til å gjennomføre ansettelser basert på utseende (siteret i Mahajan 2007, 169). Dette på bakgrunn av at dersom utseende påvirker rekruttereres bedømmelse av søkerens kvalifikasjoner, vil attraktive ansatte også kunne påvirke kundenes oppfatning av bedriften og deres produkter og/eller tjenester. Hamermesh diskuterer også hvordan selskaper kan dra fordel av å ansette “de pene”, på grunnlag av at de da kan imøtekomme menneskers diskriminerende preferanser (Hamermesh 2011, 102). Et annet synspunkt han bringer frem, er at det er sosialt produktivt å ansette attraktive mennesker, da han diskuterer skjønnhet som en egenskap på lik linje med intelligens, fysisk styrke eller musikalske evner (Hamermesh 2011, 103). Dette er egenskaper som åpenbart og legitimt gjør noen søkere mer aktuelle for stillinger enn andre.



Rollen fysisk attraktivitet har gjennom livsløpet overstiger sunn fornuft (Patzer 1985, 5). Denne rollen, altså fordeler med å være attraktiv, har blitt redegjort for i 2.3 og 2.4. Forskjellsbehandlingen resulterer i seriøse implikasjoner som er til ulempe for de mindre attraktive, og til fordel for de attraktive (Patzer 1985, 5). Ved å kanalisere mindre attraktive mennesker i visse roller, blir samfunnet mindre effektivt økonomisk enn det ville vært dersom folk jobbet i jobber som de fikk utnyttet sine ferdigheter mest mulig effektivt uavhengig av utseende (Hamermesh 2011, 110). Patzer hevder at til tross for den store relevansen denne forskjellsbehandlingen har i dagliglivet, møter fakta om effekten av fysisk attraktivitet motstand fra offentligheten (1985, 5). En slik respons uttrykkes ofte i form av likegyldighet, uenighet og sinne (Patzer 1985, 5). Dersom en unnlater å anerkjenne fakta, kan partiskheten som allerede eksisterer forverres (Patzer 1985, 5).

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) sørger for at diskrimineringslovgivningen som forbyr diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion og livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, samt nedsatt funksjonsevne, blir fulgt. Alder, politisk syn og medlemskap i fagforening er også vernet mot diskriminering i arbeidslivet. Utseende er ikke et diskrimineringsgrunnlag i norsk diskrimineringslovgivning eller i internasjonale menneskerettigheter (NOU 2009, 140). LDO skrev i en mailutveksling 23.01.17 at diskrimineringslovene ikke omfatter vektlegging av utseende. Det er derfor ikke forbudt å legge vekt på utseende ved ansettelser i Norge per dags dato.

Store Norske Leksikon (4) definerer diskriminering som “å behandle noen mindre gunstig enn andre”. Denne oppgavens teoridel viser til at mindre attraktive mennesker antakeligvis blir behandlet mindre gunstig enn andre. Flere forskere omtaler favoriseringen av attraktive mennesker som en form for diskriminering. Spørsmålet om det bør innføres et diskrimineringsvern på grunn av utseendemessige forhold i seg selv, har imidlertid blitt drøftet av et offentlig oppnevnt diskrimineringsutvalg i Norge. Spørsmålet gjaldt grupper som er særlig utsatt for usaklig forskjellsbehandling (NOU 2009, 167). Det ble diskutert tilfeller der det legges vekt på at en persons utseende oppfattes som frastøtende, oppsiktsvekkende eller mindre vakkert (NOU 2009, 140, 171). Andre tilfeller der en persons utseende ikke anses som normalt eller pent (nok), ble også diskutert (NOU 2009, 141).

I diskrimineringslovutvalgets utredning står det at en persons utseende påvirker hvordan vi er overfor denne personen, ofte mer enn det vi er klar over, og utvalget viser til at vi bevisst eller ubevisst legger vekt på utseende i svært mange situasjoner (NOU 2009, 171). Dette har støtte i vår teoridel. Utvalget mener likevel at utseende kan være et vanskelig grunnlag å basere en sak om diskriminering på. De hevder at det vil føre til et meget vidtrekkende diskrimineringsforbud, som vil gripe inn i mange av våre daglige handlinger (NOU 2009, 171). Det fremgår at det gjelder et visst vern mot diskriminering på grunn av utseendemessige forhold, gjennom vernet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (NOU 2009, 171).

På bakgrunn av teorien det er redegjort for i dette kapitlet, er det grunn til å tro at stereotypien "what is beautiful is good" er gjeldende i de fleste sosiale interaksjoner. Innvirkningen av fysisk attraktivitet er såpass utbredt at det har blitt diskutert av et diskrimineringsutvalg i Norge om det bør lovfestes et forbud. I denne oppgaven ønsker vi å se på i hvilken grad erfarne rekrutterere vil anerkjenne den antatte innvirkningen av fysisk attraktivitet, samt å undersøke hvordan fenomenet eventuelt fungerer. Metoden vi brukte for å besvare vår problemstilling utdypes i neste kapittel, før vi presenterer våre funn fra gjennomført undersøkelse.

### **3.0 Metode**

Vi har i vår bacheloroppgave benyttet oss av kvalitativ metode. Metoden er åpen, og kjennetegnes ved at forskerne legger så få føringer som mulig på informasjonen som skal samles inn (Jacobsen 2015, 127). I første omgang gjennomførte vi en omfattende litteraturstudie. Litteraturstudie, eller dokumentundersøkelser, er en kvalitativ metodeinnsamling som søker etter sekundærdata som er samlet inn av andre (Jacobsen 2015, 171). Hensikten med dette var å kartlegge utbredelsen av fysisk attraktivitet sin innvirkning. På grunnlag av at dette er å anse som et kontroversielt tema som det kan være vanskelig å akseptere, anså vi det som hensiktsmessig med en omfattende teoridel for å kunne redegjøre for fenomenet. Dette gjorde oss i stand til å kunne forklare informanter hvor dokumentert fenomenet faktisk er, som vi anså som viktig for å kunne få gode refleksjoner på området. Vi brukte primært fire databaser ved litteratursøking: Business Source Complete, Google

Scholar, Oria og PsycINFO. Søkeord vi har anvendt er blant annet ‘physical attractiveness’, ‘what is beautiful is good’, ‘the halo effect’, ‘beauty’, ‘lookism’, ‘prejudices’ og ‘attractiveness bias’. Vi har også lagt til ordet ‘recruitment’ på enkelte søk for å finne artikler som knytter attraktivitet til rekruttering. Utover dette har vi brukt bøker.

Da vi valgte kilder, forsøkte vi å velge de vi anså som overførbare i rekrutteringssammenheng. Enkelte forfattere og teorier på temaet går mye igjen i mange artikler, og det styrker troverdigheten på kilden. Etersom det er mye forskning på fenomenet, har vi forsøkt vi å finne metaanalyser fremfor enkeltundersøkelser for å få et mer helhetlig og korrekt bilde av virkeligheten.

Etersom tidligere forskning på området stort sett har benyttet seg av kvantitative metoder i form av eksperimenter, ønsket vi å belyse fenomenet fra et dypere, mer meningsbærende perspektiv, med utgangspunkt i teorien vi samlet inn gjennom litteraturstudien. Vi valgte derfor kvalitativ metode fordi den egner seg dersom en søker etter en dypere forståelse av et fenomen (Askheim og Grenness 2008, 67), og har som hensikt å frembringe hvordan mennesker fortolker og forstår en situasjon (Jacobsen 2015, 133).

### **3.1 Forskningsdesign**

Selv om innvirkningen av fysisk attraktivitet er mye forsket på fra før, ser det ikke ut til at rekruttereres refleksjoner og bevissthet rundt fenomenet er kartlagt på samme måte. Vår problemstilling er derfor uklar, ettersom vi ikke visste hva våre funn ville bli. Vi ønsket å ha en åpen tilnærming da vi intervjuet våre informanter, og vår metodiske fremgangsmåte kan av den grunn beskrives som induktiv. En induktiv tilnærming kjennetegnes ved at forskeren går ut i virkeligheten med et åpent sinn og samler inn all relevant informasjon, før dataen analyseres og fortolkes (Jacobsen 2015, 29). Vi var oppmerksomme på å legge vekk egne oppfatninger og antakelser da vi samlet inn informasjon og analyserte data, slik at vår virkelighetsoppfatning i mindre grad skulle påvirke det vi samlet inn, og hva vi fokuserte på.

Forskningsdesign handler om å planlegge prosedyrer og teknikker for gjennomføringen av undersøkelsen (Kvale og Brinkmann 2009, 125). På grunn av vår uklare problemstilling har

vi valgt fenomenologisk design. En fenomenologisk design er opptatt av å beskrive virkeligheten slik informantene oppfatter den (Askheim og Grenness 2008, 69). Vi ønsket å få mye informasjon ut av få enheter, og vårt design er derfor intensivt (Jacobsen 2015, 87).

### 3.2 Utvalg

Da vi skulle velge informanter, brukte vi kvoteutvelgelse, også kalt stratifisert utvalg. Et stratifisert utvalg kjennetegnes ved at forskeren utformer kategorier basert på sentrale kjennetegn, og at informanter deretter rekrutteres i de forskjellige kategoriene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 119). Strategisk utvalg fungerer godt dersom en ønsker å sammenlikne kategorier.

Vi valgte stratifisert utvalg fordi vi ønsket å sammenlikne high- og low contact. Kriteriene vi satt opp var derfor at vi skulle ha fire informanter fra et rekrutteringsbyrå (low contact) og fire informanter som var daglige ledere eller HR-ansvarlig i en mindre eller mellomstor bedrift (high contact). Selv om teorien tilsier at utdanning og erfaring antakeligvis ikke spiller noen rolle, valgte vi likevel å sette et minimumskrav på erfaring på fire år, for at dette ikke skulle være en forstyrrende variabel. I tillegg satt vi krav om at alle informantene skulle inneha en utdanning innen ledelse, og at de rekrutterte til stillinger hvor utseende ikke kan anses som et forsvarlig kriterie eller det er grunn til å tro at favoriseringen skjer bevisst. Rekruttererne i utvalget rekrutterer blant annet til stillinger innenfor administrasjon, økonomi, ingeniørfag og ledelse. Tabellen under viser en oversikt over informantene.

Tabell 3.1 Oversikt over informanter

Informant	Kjønn	High-/low contact	Stilling
Informant 1	Mann	Low	Rekrutterer/daglig leder
Informant 2	Kvinne	Low	Rekrutterer
Informant 3	Kvinne	High	HR-ansvarlig
Informant 4	Kvinne	Low	Rekrutterer
Informant 5	Mann	Low	Rekrutterer
Informant 6	Mann	High	HR-ansvarlig
Informant 7	Kvinne	High	Daglig leder
Informant 8	Mann	High	Daglig leder

(Selvlagd tabell)

Selv om utvalget vårt består av en lik andel kvinner og menn, valgte vi å ikke se nærmere på eventuelle kjønnsforskjeller. Dette på bakgrunn av at vi anser temaet som for komplekst til å forske på med et så lite utvalg. I tillegg er det ikke enighet om kjønn kan ha en innvirkning eller ikke.

Grunnet begrenset med tid og ressurser, valgte vi å intervju åtte informanter. Vi hadde ikke kjennskap til noen av våre informanter. Disse ble rekruttert ved at vi sendte mail og beskrev deler av vår problemstilling. Vi ønsket ikke å forklare at vi skrev om utseende i rekrutteringsprosesser, fordi vi ønsket å få umiddelbare reaksjoner. Dersom informantene hadde fått informasjon om at vi skrev om utseende forut intervjuene, er det mulig at de ville lest seg opp og/eller tenkt over tema, og dette kunne ha vært forstyrrende for reaksjonene i intervjuet. Ethiske aspekter rundt dette drøftes i 3.6.

### **3.3 Datainnsamling**

I kvalitativ metode er det vanligst å samle inn informasjon gjennom observasjon, åpne individuelle intervjuer eller gruppeintervjuer (Jacobsen 2015, 65). Vår bacheloroppgave etterstreber å kartlegge informantenes refleksjoner rundt fysisk attraktivitet sin innvirkning i rekrutteringsprosesser. Vi gjennomførte derfor kvalitative forskningsintervjuer, hvor hensikten er å forstå verden sett fra intervjupersonenes side (Kvale og Brinkmann 2009, 21).

#### **3.3.1 Intervjuguide**

For å få fram informantenes refleksjoner var det viktig for oss å ikke legge klare føringer, og vi ønsket derfor å gjennomføre fleksible intervjuer. For å kunne sammenligne informanters refleksjoner i etterkant, var det hensiktsmessig med noe strukturering, for å forenkle analyseprosessen. Vi valgte av denne grunnen å gjennomføre semistrukturerte intervjuer, som kjennetegnes ved at intervjuet har en overordnet intervjuguide, men at spørsmål, temaer og rekkefølge kan variere (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 137). Se vedlegg I for intervjuguide.

Intervjuguiden består av seks faser; innledning, faktaspørsmål, introduksjonsspørsmål, overgangsspørsmål, nøkkelspørsmål og avslutning. I de tre første fasene la vi vekt på å skape

en relasjon til informantene, da vi anså det som spesielt viktig for vårt tema å ha en god atmosfære under intervjuet. Dette på grunnlag av at tema kan anses som sensitivt, og at det kan oppleves som anklagende for informantene. I utarbeidelsen av overgangsspørsmålene og nøkkelspørsmålene, sto teorien sentralt. Vi ønsket i overgangsspørsmål-fasen å kartlegge informantenes bevissthet rundt betydningen av fysisk attraktivitet, før vi presenterte teori for å få frem informantenes refleksjoner rundt dette i nøkkelspørsmål-fasen. Se vedlegg II for teorien vi presenterte under intervjuet.

I forkant av intervjuene, gjennomførte vi et pilotintervju for å se hvordan responsen på spørsmålene ble, og om vi fikk svar på det vi ønsket å undersøke. Etter gode tilbakemeldinger fra vår pilot-informant og vår veileder, gjorde vi små justeringer og endret ordlyden på enkelte spørsmål, slik at det ikke skulle oppstå misforståelser.

### **3.3.2 Gjennomføring**

Hvert intervju ble igangsatt ved at vi introduserte oss selv og oppgaven, i tillegg til at vi takket informantene for deres deltakelse. Vi fikk samtykke til å benytte oss av lydopptaker under intervjuet, og forsikret informantene om anonymitet og bekreftet deres rett til å ikke besvare spørsmål dersom det ble oppfattet som ubehagelig. Alle intervjuene ble gjennomført i avlukkede møterom på arbeidsplassen til informantene. Dette gjorde vi bevisst for å opprettholde en naturlig kontekst, ettersom sammenhengen intervjuet utføres i kan ha en innvirkning på innholdet i intervjuet (Jacobsen 2015, 152). Å gjennomføre intervjuer i informantenes lokaler fører sannsynligvis til en mer avslappet atmosfære, selv om det også kan medføre forstyrrelser (Jacobsen 2015, 152). Da vi gjennomførte intervjuene var det viktig for oss at informantene hadde tillit til oss, slik at vi skulle få mest mulig ærlige refleksjoner rundt våre spørsmål. Vi var derfor opptatt av å etablere en god, uformell dialog med informantene, før vi startet lydopptaker og intervju. Intervjuene varte mellom 35 og 55 minutter.

Vi benyttet en felles intervjuguide for alle informantene. Under hele intervjuet kom vi med bekræftende nikk, ”mhm” og lignende, da dette kan skape en atmosfære av forståelse (Jacobsen 2015, 157). Ettersom intervjuet foregikk som en reflekterende dialog, varierte rekkefølgen på spørsmålene med hver informant; noen spørsmål ble lagt til for å få et mer

utdypende svar, mens andre spørsmål ikke var nødvendig å stille, da informantene allerede hadde svart på det. Innledningsvis i nøkkelspørsmål-fasen, presenterte vi relevant teori fra oppgaven. For at alle informantene skulle ha likt utgangspunkt for å besvare spørsmålene, printet vi ut teorien på et eget ark, slik at de kunne lese det selv.

Vi var begge tilstede under intervjuene. Dette gjorde vi bevisst fordi vi ville sikre at tolkningene våre var gjeldende, ved at vi i etterkant av intervjuene ønsket å se om vi satt igjen med samme inntrykk og fortolkning av informantenes svar og atferd. Den ene var ansvarlig for å stille alle spørsmål, mens den andre satt og observerte informantenes kroppsspråk og respons på spørsmålene. I tillegg noterte observatøren stikkord av hva som ble sagt, for å gjøre det lettere å finne fram i de transkriberte intervjuene. Dette ble også gjort for å vise at vi fulgte med.

### **3.4 Dataanalyse**

Alle våre intervjuer ble etter samtykke dokumentert med lydopptaker, slik at vi i etterkant av hvert intervju kunne transkribere dem. Vi valgte å gjøre dette for å ha muligheten til å se nærmere på datamaterialet i etterkant og anvende sitater i vår analyse. Vi tror fenomenet vi studerer i stor grad er ubevisst, og at det er sannsynlighet for at det kan eksistere sosialt press i et intervju om et slikt tema. På grunnlag av dette, anser vi det som hensiktsmessig med en fortolkende lesing av datamaterialet. “En tolkende lesing er et forsøk på å forstå hvordan informantene tolker og forstår det fenomenet forskeren studerer, eller få fram informantenes versjon av hvordan de finner mening i sosiale fenomener” (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 168). Etersom at vi var opptatt av å forstå og fortolke refleksjonene til våre informanter, valgte vi å benytte oss av en fenomenologisk analyse, med inspirasjon fra den modifiserte varianten av Malterud. Malterud omtaler analysen som systematisk tekstkondensering (2011, 97). Denne typen analyse etterstreber å forstå den dypere meningen med folks tanker (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 173). I følge Malterud, består analysen av meningsinnhold av følgende fire punkter (2011, 98-107):

1. Helhetsinntrykk - fra villniss til temaer
2. Meningsbærende enheter - fra temaer til koder
3. Kondensering - fra kode til mening
4. Sammenfatning - fra kondensering til beskrivelser og begreper

Vi startet dataanalysen med å lese gjennom de 91 sidene med transkriberte intervjuer, for å skaffe oss en helhetlig oversikt over materialet (Malterud 2011, 98). Vi prøvde deretter hver for oss å kartlegge hvilke temaer som var fremtredende, før vi diskuterte de forskjellige temaene. Dette gjorde vi for at vi ikke skulle påvirke hverandres oppfatning av hva som var fremtredende, men heller tenke selvstendig og deretter se om vi hadde like tolkninger. Da vi gjorde dette prøvde vi å ha et åpent sinn. Vi kom frem til seks fremtredende kategorier i denne fasen, etter en diskusjon om hvilke temaer vi var enige om å ta med videre.

I neste fase gikk vi hver for oss gjennom teksten igjen og ga ord, setninger og avsnitt en fargekode som representerte hvilke tema de tilhørte. På denne måten fikk vi avdekket og organisert alle meningsbærende enheter i våre transkriberte intervjuer (Malterud 2011, 100). Vi fant fort ut at to av temaene var vanskelig å separere, så vi gjorde noen endringer og endte opp med å omorganisere temaene og fargekodene.

I tredje fase samlet vi alle fargekoder i hvert sitt dokument, for å få en helhetlig oversikt over hver kategori. Dette gjorde vi for å kunne hente ut mening ved å kondensere innholdet i de meningsbærende enhetene som var kodet sammen (Malterud 2011, 104). Det var to kategorier som inneholdt mer informasjon enn resten av kategoriene. Dette var kategorien som omhandlet bevissthet rundt fenomenet, og kategorien om påvirkningselementer. De resterende kategoriene inneholdt omtrent like mange koder. Vi valgte videre å samle fremtredende sitater, samt sitater som representerte meninger informanter hadde til felles. Dette var en måte å redusere datamaterialet på.

I siste fase utarbeidet vi en analytisk tekst for hver kategori, og valgte ut sitater som beskrev kategorien best. Den analytiske teksten representerer resultatene fra vår undersøkelse (Malterud 2011, 108). Vi lot av den grunn undersøkelsens problemstilling være styrende for hvilke kategorier som skulle presenteres i drøftingen, og hvilke kategorier som ikke ble med



videre. Vi satt igjen med mange relevante sitater, men valgte de vi fant mest relevante og/eller de som representerte flertallet på best måte. I denne fasen var vi opptatt av å gjenfortelle informantenes svar mest mulig korrekt. Sitatene ble renskrevet slik at ikke “eeeh”-uttalelser og andre muntlige uttrykk ble med i sitatet. Vi så våre funn i lys av relevant teori det er redegjort for tidligere. Resultatene fra undersøkelsen presenteres i 4.0.

### **3.5 Metoderefleksjon**

Det er uenighet om hvorvidt en kan benytte seg av reliabilitet og validitetskrav i kvalitative undersøkelser, på samme måte som en gjør i kvantitative undersøkelser (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 229). Noen forskere benytter seg av begrepene pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet for å vurdere kvaliteten i kvalitative forskningsopplegg, mens andre mener en heller bør benytte seg av en kombinasjon av begrepene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 229). Videre gjør vi rede for hva begrepene innebærer, og vurderer det i forhold til vår undersøkelse.

#### **3.5.1 Pålitelighet (reliabilitet)**

Reliabiliteten i en kvalitativ undersøkelse omhandler i hvilken grad tilfeldige forhold kan påvirke resultatene (Askheim og Grennes 2008, 44), og dreier seg om undersøkelsens innsamlingsmetode og analyse (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 229). Innenfor kvalitativ forskning er reliabilitetskrav lite hensiktsmessige, ettersom det er samtalen som styrer datainnsamlingen, observasjoner er verdifulle og kontekstavhengige, samt at forskere tolker forskjellig (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 229). Vi har imidlertid forsøkt å utforme en inngående beskrivelse av konteksten og fremstilling av forskningsprosessen i del 3.1 til 3.4, da dette kan styrke undersøkelsens pålitelighet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 230). Noen reliabilitetsproblemer vi ser, er at flere informanter påpekte at spørsmålene var vanskelige å besvare. Ved noen tilfeller ble det stilt ledende oppfølgingsspørsmål. Dette antas at kan gjøre svarene mindre pålitelige, ettersom svarene kan være mer preget av tilfeldigheter. Dette er derfor tatt i betraktning ved tolkning av funn, og svar på ledende spørsmål er ikke mye vektlagt. Et annet reliabilitetsproblem, er at temaet kan oppfattes som sensitivt. Dette kan føre til at informantene ikke alltid svarer like ærlig.

### **3.5.2 Troverdighet (begrepsvaliditet)**

“Validitet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten” (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010, 230). En utfordring vi opplevde i forhold til validitet, var at vi oppfattet at flere informanter hadde en annen forståelse av begrepet utseende, enn slik vi brukte begrepet i vår undersøkelse. Vi avgrenset fysisk attraktivitet til ansiktet, mens informantene så ut til å ha en bredere forståelse; de inkludere blant annet kropp, hår, fremtoning, utstråling og klær i begrepet. Dette kan ha senket troverdigheten til undersøkelsen, ved at informantene egentlig svarte på noe litt annet, eller noe mer enn det vi hadde til hensikt å spørre om. Når vi ser tilbake, burde vi ha operasjonalisert begrepet tydelig forut hvert intervju, slik at vi kunne sikret en felles forståelse med informantene. Vi tok imidlertid tatt dette i betraktning da vi tolket funnene.

### **3.5.3 Overførbarhet (ekstern validitet)**

Malterud sier at ved kvalitative undersøkelser er det vanlig å snakke om overføring av kunnskap i stedet for generalisering (sitert i Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010, 231). Et intensivt undersøkelsesopplegg utforsker et fenomen fra et dypere perspektiv (Jacobsen 2015, 90). Vi etterstreber i vår undersøkelse å gå i dybden på fenomenet om attraktivitet sin innvirkning. Intensive opplegg studerer flere nyanser, med fokuset rettet mot få enheter. Dette gjør studien virkelighetsnært (Jacobsen 2015, 90). Undersøkelsen kan derfor beskrive virkeligheten til informantene utdypende, og vil dermed score høyt på intern gyldighet (Jacobsen 2015, 91). Kvalitative designer egner seg ikke å trekke generelle konklusjoner (Askheim og Grenness 2008, 42), og vi kan dermed ikke si noe om våre funn er generaliserbare til andre utvalg.

### **3.5.4 Bekreftbarhet (objektivitet)**

Når en vurderer bekræftbarhet i kvalitativ forskning, er det viktig at funnene er et resultat av undersøkelsen som er gjort, og ikke et resultat av forskerens subjektive antakelser (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010, 232). Vi har, som nevnt, være opptatt av å legge vekk våre holdninger, ved å gjennomføre undersøkelsen med et åpent sinn. Bekreftbarheten styrkes dersom forskeren gjør en vurdering av om fortolkningene støttes av annen teori

(Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 232). Som redegjort for i drøftingen, er flere funn konsistente med teoridelen.

### **3.6 Etiske hensyn**

Etikk handler om regler og retningslinjer en benytter i vurderingen av om handlinger er riktige eller gale (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 89). I vår oppgave står spesielt forholdet mellom forsker og undersøkt (informant) sentralt. Her skal det tas hensyn til tre forhold som omhandler informert samtykke, retten til privatliv og krav om å bli korrekt gjengitt (Jacobsen 2015, 47-52).

Det er et sentralt forskningsetisk prinsipp at deltakelse skal være frivillig (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 133). Alle informantene deltok frivillig, og vi tydeliggjorde i starten av hvert intervju deres rett til å la være å besvare spørsmål eller avbryte intervjuet når de måtte ønske. All informasjon som formidles fra forskning, skal være anonymisert (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 134). Det er ikke på noen måte mulig å identifisere undersøkelsens informanter. Vi transkriberte hvert intervju nøye, og har derfor korrekte gjengitte sitater. For at ingen sitater skulle bli tatt helt ut av sammenheng, valgte vi å ta med større deler av teksten da vi kodet og kategoriserte, slik at konteksten det ble sagt i var tydelig.

I forbindelse med vår undersøkelse, kan det etter vår oppfattelse reises to etiske spørsmål. Det første er at informantene ikke fikk full informasjon i forkant av intervjuet. Vi valgte å skrive at oppgaven vår omhandlet diskriminering i rekrutteringsprosessen, og unnlot bevisst å fortelle dem at den handlet om utseendediskriminering. Dette gjorde vi for å få så ærlige svar som mulig, uten at informantene hadde muligheten til å lese seg opp på temaet før intervjuet. Vi anså dette som kritisk for å få ærlige refleksjoner rundt fenomenet, og med det besvare vår problemstilling.

Å snakke om attraktivitet som en fordelaktig egenskap kan antas å være et sensitivt tema. Dette reiser det andre etiske spørsmålet knyttet til vår undersøkelse. Intervjuene ble gjennomført ved å først stille spørsmål, og deretter fremvise forskning som tilsa noe annet

enn det vi antok informantene kom til å si. Dette kan oppleves som ubehagelig for informantene, ved at vi prøver å tydeliggjøre hva de ikke kan. Det var viktig for oss å se hva informantene visste og tenkte om temaet før vi viste dem teorien, og derfor ble det likevel gjort på denne måten. Dette gjorde også at vi kunne sammenlikne synspunkter før og etter teorien ble presentert.

Til tider følte vi selv at vi anklaget kandidaten ved å vise teorien, eller stille oppfølgingsspørsmål ved vage svar. Dette kunne oppfattes som ubehagelig for både oss og informanten. Vi var hele tiden opptatt av å ha en god atmosfære, ved at vi forsøkte å vise forståelse for utsagn med innrømmende karakter og uttalte flere ganger under intervjuet at de ikke var alene om det de mente, samt at det ikke fantes noen riktige eller gale svar. Vi valgte å gjennomføre vår undersøkelse til tross for disse etiske spørsmålene, på bakgrunn av at vi anså det som viktig å avdekke fenomenets betydning på et dypere nivå.

#### **4.0 Presentasjon og drøfting av funn**

Etter gjennomført dataanalyse ble vi oppmerksomme på tre kategorier vi anså som mest hensiktsmessig å utdype, på grunnlag av at det var synspunkter som gikk igjen blant flere informanter, og det var områder som var sterkt knyttet til teorien.

I første del (4.1) ser vi på i hvilken grad informantene anerkjente innvirkningen av fysisk attraktivitet, både generelt (4.1.1) og i dem selv (4.1.2). Vi legger i denne delen spesielt fokus på forskjellige synspunkter før og etter presentert teori. Dernest tar vi for oss hvorvidt informantene var tilbøyelige til å anerkjenne at det sannsynligvis er en objektiv standard for attraktivitet (4.1.3).

Informantene hevdet stort sett at de ikke blir påvirket av attraktivitet når de rekrutterer, til tross for at forskning sier at dette har en stor innvirkning på hvordan en oppfatter andre. Vi ser derfor på noen av elementene informantene så etter i kandidater, og drøfter hvorvidt utseende ubevisst kan inngå i disse elementene. Dette gjøres rede for i 4.2.

Vi benyttet stratifisert utvalg for å kunne sammenlikne kategorier. I del 4.3 diskuteres det hvorvidt vi kunne avdekke forskjeller mellom våre to kategorier; high- og low contact.

#### **4.1 Anerkjennelser**

Kategorien som innebar bevissthet rundt fenomenet var den mest markerte kategorien, altså kategorien det ble snakket mest om. Her ble hva informantene sa de visste, samt hva de anerkjente at de ikke visste, markert. Dette er delt opp etter generelle anerkjennelser, og anerkjennelser rundt hvorvidt informantene selv kan ha blitt påvirket. Seks av åtte informanter hadde relativt like refleksjoner og synspunkter i kategorien, mens to var avvikende (informant 1 og 8) i form av at de var mindre villige til å anerkjenne effekten av fysisk attraktivitet, eller benektet eller kritiserte forskningen i noen av sine resonnementer.

##### **4.1.1 Generell innvirkning**

På spørsmålet om en tror det generelt er til ulempe å være mindre attraktiv som kandidat i rekrutteringsprosesser, svarte fem respondenter “ja”, én sa i “noen type jobber” (informant 7), én sa “ikke nødvendigvis” (informant 1) og én “hadde ikke tenkt på det” (informant 8). Flere påpekte at det var et vanskelig spørsmål å besvare. Informant 1 og 8 kom imidlertid senere i intervjuet med utsagn som vi tolker indikerer at de likevel anser det som en ulempe å være mindre attraktiv, eller hvertfall en fordel å være attraktiv: *“Det er ikke noe negativt å se godt ut.”* (Informant 1) og *“Hvis du er heldig med utseende så kan... så er jo det hvert fall positivt da.”* (Informant 8).

Totalt sett vedkjente alle at utseende på generelt grunnlag kan ha en innvirkning i en rekrutteringsprosess, selv om ikke alle svarte eksplisitt “ja” på spørsmålet før teorien ble presentert. Dette er motsigende til Patzer, som hevder at attraktivitet sin innvirkning stadig møter motstand fra offentligheten, og at dette ofte uttrykkes i i form av likegyldighet, uenighet og sinne (Patzner 1985, 5). Vi så ingen av disse reaksjonene blant våre informanter. Vi ønsker å påpeke at det var gjennomgående tendens til nølende “ja” blant de som sa ja på slike spørsmål. Informant 3, 5 og 6 svarte følgende da de fikk spørsmål om de trodde utseende kunne ha en innvirkning ved ansettelse:

*“Det kan være for noen at den type, i hermetegn, egenskaper er viktig. Det kan være det.”* (Informant 3)

*“Ehm. Sånn samfunnet er i dag, så tror jeg ja. Mhm.”* (Informant 5)

*“Oj... det er vanskelig å svare på... men jeg må jo si ja, dessverre.”* (Informant 6)

Det gikk igjen at informantene anerkjente dette på en forsiktig måte, og flere var opptatte av å påpeke at dette ikke er gjeldende for dem selv eller deres organisasjon etter spørsmålet. Det kan være at informantene, og informantenes organisasjoner, ikke lar seg påvirke av fenomenet, da vi antar at bevissthet rundt fenomenet, samt standardisering av rekrutteringsprosessen kan være med på å redusere effekten. Forskning indikerer at mennesker tenderer til å kategorisere andre ved hjelp av tilgjengelige fysiske trekk (Hamilton, Stroessner og Driscoll 1994, 299), og at attraktive mennesker har større sannsynlighet for å bli ansatt (Watkins og Johnston 2000, 82). Det kan derfor diskuteres hvorvidt informantene og deres organisasjon er noe unntak. Vi tolket dette som at informantene forsvarte seg selv og sin organisasjon. Patzer hevder at mennesker nekter å anerkjenne innvirkningen av fysisk attraktivitet, men når de samme menneskene blir testet, viser det seg at de blir påvirket (1985,2). Vi anser favoriseringen av fysisk attraktive mennesker som en positiv fordom, og det kan tenkes at informantene ikke er bevisst sine fordommer på dette området, dersom de har det.

Syv av åtte informanter sa at de tenker attraktivitet sin innvirkning kan være bransje- og/eller yrkesavhengig. Informantene i denne undersøkelsen befinner seg ikke i bransjene som ble nevnt, og dette kan være en annen årsak til at de ikke anser seg selv, eller sin bedrift som utsatt for favoriseringen av attraktive mennesker. Det ble blant annet snakket om pene hotellresepsjonister, selgere og programledere. Frasen “ansikt utad” er gjennomgående.

*“Hadde jeg sittet og skulle rekruttert selv til servicebransjen, på et eller annet vis, så ville jeg vel gått på det. Ja. Da ville jeg hatt en jeg selv ville ønsket å bli servert av, eller bli møtt av bak en skranke, da ville jeg lagt vekt på det på en annen måte tror jeg.”* (Informant 2)

Informantene er ikke alene om disse synspunktene. Bello mener blant annet at noen bransjer har gode grunner til å gjennomføre ansettelser etter attraktivitet, ettersom han antar at attraktive ansatte vil kunne påvirke kundenes oppfatning av bedriften og deres produkter og/eller tjenester (sitert i Mahajan 2007, 169). Hamermesh er også enig i dette, da han diskuterer skjønnhet som økonomisk produktivt (2011, 102).

#### **4.1.2 Innvirkning hos den enkelte informant**

Informantene reagerte forskjellig etter å ha lest teoriutdraget. På spørsmålet om utseendets innvirkning var kjent for dem, svarte fem ja (informant 1, 4, 6, 7 og 8) og to nei (informant 3 og 5). Én ble ikke spurt om dette spørsmålet, ettersom hun uttrykte at det var kjent for henne tidligere i intervjuet (informant 2). Til tross for denne responsen, fikk vi ikke inntrykk av at informantene hadde mye kjennskap til dette. Det virket som at de hadde hørt om det, men at de ikke kjente omfanget. Flere, uavhengig om de sa at teorien var kjent eller ikke, påpekte at det ikke var overraskende. Det var ingen som sa at, eller reagerte på en måte som tilsier at informasjonen var overraskende for dem, og flere dro inn forhold som samfunnet i dag, evolusjon og menneskesinnet som mulige grunner. Dersom en slik favorisering kommer fra samfunnet og/eller menneskesinnet, ligger ikke feilen i “dem” i like stor grad. Favoriseringen som noe menneskelig som er overførbart til flere situasjoner har forøvrig støtte i teorien; diskriminering basert på fysisk utseende skjer overalt (Gangestad og Scheyd 2005, 523).

*“Det er en del av menneskesinnet på et vis, mens vi som er profesjonelle innenfor det har en mere bevissthet rundt det. Så vi må liksom ta oss i det og tenke at man skal ikke dømme.”* (Informant 2)

*“Det er vel litt sånn hele, holdt på å si alt er bygget opp nå, at alt skal se fint og flott ut og, og det er klart når noen da utpeker seg, så blir det lagt merke til”* (Informant 4)

*“Jeg tror mennesker er mennesker, jeg, uansett hvor i verden du er, så lar vi oss påvirke... av de samme tingene.”* (Informant 6)

Fem av åtte informanter anerkjente at de tror de selv kan ha blitt påvirket av attraktivitet sin innvirkning i intervjusituasjon. Én sa at det var vanskelig å svare på (informant 7) og én sa nei (informant 8). Et tydelig fellestrekk var at informantene åpnet seg mer etter at vi presenterte noe av teorien vi bruker i oppgaven vår. Dette spørsmålet ble stilt etter at vi fremviste teorien, og informantene var dermed informert om effekten, og hvor disponert en kan være for den. Det er grunn til å tro at færre ville anerkjent dette før teorien ble presentert, ettersom de da ikke var informert om innvirkningen.

*“Det er vanskelig for meg egentlig å si om jeg føler at jeg har blitt påvirket i det hele tatt, eller ikke, men mest sannsynlig så har jeg jo i underbevisstheten gjort det. Det støtter jo litt opp for hva det egentlig sier her (refererer til forskningen), for det å si at man aldri har gjort det, det tror jeg er helt feil, selvfølgelig har man det.”* (Informant 3)

Vi tolket informantene som at de hadde et behov for å synliggjøre at de kan rekrutteringsfaget, og at de ikke synes det er riktig eller greit å favorisere pene mennesker. Noen eksempler på dette er at det var fler som var opptatte av å påpeke at de har møtt pene mennesker med dårlige personligheter og/eller kompetanse, og mindre pene mennesker med fantastisk personlighet og/eller kompetanse.

*“Jeg har sett veldig pene jenter og gutter som har vært helt håpløse. Jeg har sett mindre pene som har hatt en fantastisk personlighet.”* (Informant 2)

Informant 7 nevnte at tykke mennesker ikke trenger å være usunne, og tynne mennesker ikke nødvendigvis er sunne eller trener, selv om man kanskje tenker det. Her er vi inne på stereotypier, som tidligere beskrevet er kognitive snarveier for å prosessere informasjon på (Lee 2005, 482). Flere informanter påpekte stereotypier, og kom med eksempler som avviker fra disse. Slike resonnementer tolket vi som en måte å vise at en forsøker å ta avstand fra en slik favorisering. På den ene siden kan dette bety at informantene i mindre grad lar seg “lure” av stereotypier da de er oppmerksomme på at oppfatningen en kan ha om gruppeplasseringer (stereotypier) ikke nødvendigvis stemmer. På den andre siden er det ikke sikkert



informantene er oppmerksomme på stereotypien om fysisk attraktive mennesker, selv om de er bevisste andre stereotypier.

Utsagnene som tydelig tar avstand fra stereotypier om pene mennesker, tenderte til å komme etter erkjennelse av utseendes innvirkning hos en selv, og det kan tolkes til at dette var noe mange synes det var vanskelig å vedkjenne, og at en derfor kom med slike utsagn etterpå for å støtte selvbildet sitt. Dette støttes av teorien som tidligere er presentert om hvordan mennesker har en tendens til å modifisere seg selv for å fremstå sammenfallende med sitt selvbilde (Holt m.fl. 2012, 575).

Flere informanter kom med eksempler på forstyrrende faktorer som hadde hatt innvirkning på konsentrasjonen deres under et intervju. Informant 2 sa for eksempel:

*“Ehm ja, det har vært noen som har hatt noen sånne rare ting i fjeset, hvor jeg ble litt sånn nå må jeg tenke på å ikke se på den vorten på nesen-type.”* (Informant 2)

Andre informanter ga oss eksempler på kandidater som luktet, var overvektige eller hadde mye flass i håret. Selv om dette ikke har noe med det fysiske utseendet etter denne oppgavens definisjon å gjøre, har de til felles at oppmerksomheten har blitt rettet mot dette, men de maktet ved hjelp av intervjuguiden sin å holde fokus. Dette viser at informantene er bevisste på hvordan strukturerte intervjuer kan minske påvirkningen av slike fallgruver. På den andre siden, benyttet Madera og Hebl seg av strukturerte intervjuer i eksperimentet de gjennomførte, og det viste seg at de erfarne rekruttererne vurderte kandidatene med misdannelser i ansiktet lavere, i tillegg til at de husket mindre av hva som ble sagt (2012, 328). Dette kan peke i retning av at selv om en merker at en blir påvirket, kan attraktivitet fortsatt være utslagsgivende under intervjuet.

#### **4.1.3 Objektivitet**

I intervjuguiden hadde vi et spørsmål som skulle kartlegge hvorvidt informantene mente at attraktivitet ble oppfattet subjektivt eller objektivt. Seks av åtte mente at hva som oppfattes som attraktivt er subjektivt, én mente det var objektivt (informant 4) mens den siste fant spørsmålet vanskelig å svare på (informant 3). Informant 2 begrunner svaret sitt som følger:

*” Det tror jeg er subjektivt. Fordi det jeg kan finne attraktivt er det jo mulig at andre ikke finner attraktivt. Det er jo slik som matching i kjærlighetslivet det. At man ser forskjellig på, eller at noen syntes det ene er flott og den andre syntes ikke det er noe flott.” (Informant 2)*

Dette utsagnet representerer etter vår tolkning resonnementene til de seks som så på attraktivitet som noe subjektivt. En oppfattelse om at noen synes en er attraktiv, og andre synes en annen er attraktiv, var gjentakende. Patzer hevder at den vanligste feilantakelsen i vurderinger av fysisk attraktivitet er at det evalueres unikt av forskjellige individer (Patzner 1985, 17). Dette funnet har derfor støtte i Patzer sin teori, ved at flertallet i vår datainnsamling mente at fysisk attraktivitet evalueres unikt av forskjellige individer. På den andre siden, kan det være at informantene faktisk vurderer attraktivitet annerledes enn majoriteten, til tross for at Hamermesh mener stor uenighet om hva som er vakkert er uvanlig (2011, 26). Hamermesh ser på attraktivitet som en egenskap som appellerer til de fleste på samme måte (2011, 28), og våre informanter burde av den grunn ha hatt lik oppfatning av hva som er pent, dersom dette var gjeldende.

Mennesker finner det vanskelig å rangere andre som mindre attraktive (Hamermesh 2011, 23). Vi fikk dette bekreftet i vår undersøkelse ved at informantene stadig kom med utsagn som tilsa at de anså det som vanskelig å definere hva et pent utseende er. Det virket som at informantene fant det ubehagelig å anerkjenne at noen er mindre pene. Det er tydelig at informantene mener at en person skal være svært lite pen for å bli rangert som mindre attraktiv:

*”Jeg syns jeg stort sett har sett veldig normale kandidater. Jeg har kanskje ikke hatt de dere ville tenkt på som veldig stygge. Det er nesten litt vanskelig å si, for de er veldig normale.” (Informant 2)*

*” Jeg har aldri vært i en situasjon hvor det har kommet inn noen også er det helt ”uuuuuh brrr”, og det er på en måte det nivået vi er på når man skal tenke at det skal påvirke.” (Informant 7)*

Noe interessant med responsen fra informantene, er at selv om det ble presentert teori om at det er objektive standarder for attraktivitet, var det fremdeles flere som fortsatte å snakke om attraktivitet som noe subjektivt, ved at de kom med utsagn som: *"Hva er attraktivt og hva er ikke attraktivt? Og det er jo klart at det er jo subjektivt"* (Informant 1), *"Hvem skal definere seg selv som en pen person, og ikke?"* (Informant 3) og *"Men ja, hva er et attraktivt menneske da? Jeg synes det er et vanskelig tema det her."* (Informant 5).

Patzer konkluderer med at selv om mennesker som regel er enige om hva som er attraktivt, finnes det ikke en fasit på hva som er vakkert (1985, 17). Forskning viser til at symmetri og gjennomsnittlighet gjenspeiler kvalitet, og at dette representerer standarden for skjønnhet (Gammer og Thornhill 1994, 237 og Gangestad og Scheyd 2005, 535), men dette gir fortsatt ikke et klart svar på hva som egentlig er attraktivt. At informantene antar at attraktivitet oppfattes subjektivt kan forklares med subjektivitetsprinsippet. Informantene forestiller seg at attraktivitet er subjektivt, men på grunn av en generell, objektiv standard i samfunnet om hva som er vakkert, deles den subjektive oppfatningen av alle, og attraktivitet kan derfor anses som objektivt (Sande 1988, 34). Det handler om at informantene muligens oppfatter sin vurdering om hvorvidt noen er attraktive, som noe som eksisterer i deres hode, men egentlig deler de denne oppfatningen med mange fler, som gjør oppfatningen mer objektiv.

På spørsmålet om informanten trodde utseende kunne ha en innvirkning på ansettelsesbeslutningen, svarte informant 6 følgende:

*"Ja, det tror jeg. Absolutt, altså... utseende er jo det første man ser, så jeg tror nok at det ville nok hatt noe å si hvis det er en som har kommet for intervju også, altså en trenger ikke komme i dress eller drakt, eller noen ting... men har kledd seg for et intervju, kontra en som kommer rufsete og ustelt, så er det klart at det påvirker... førsteinntrykket hvert fall."* (Informant 6)

Dette, og flere tilsvarende sitater, kan tyde på at informantenes definisjon av attraktivitet ikke samsvarer med definisjonen anvendt i vår oppgave. Vi avgrenset til at attraktivitet kun skulle gjelde ansiktet, mens informantene til stadighet dro inn faktorer som hårsveis, klær og fremtreden, selv etter at vi oppklarte misforståelsen under intervjuer der det var tydelig at vi

hadde forskjellig forståelse av begrepet. Om en ser på variabler som dette, vil utseende kanskje i større grad være noe som blir oppfattet subjektivt, ved at mennesker har forskjellige preferanser når det gjelder for eksempel hår- og klesstil.

#### 4.2 Andre elementer - ubevisst skalkeskjul?

Gjennom forskning og gjennomførte intervjuer, tolker vi det til at innvirkningen av fysisk attraktivitet antakeligvis er noe som skjer ubevisst. Det kan virke som at informantene i noen grad er bevisste fenomenet og den antatte effekten av fysisk attraktivitet, men de hevdet likevel at de ikke blir særlig påvirket av det. Det kan antas at bevisstheten gjør dem mer eller mindre immune mot å bli påvirket, men gjennom analysen la vi merke til flere gjentakende elementer som kan indikere at dette ikke er tilfellet. Videre presenteres våre funn av hvordan den antatte ubevisste påvirkningen av fysisk attraktivitet kan skje, til tross for at dette kan være vanskelig å avdekke gjennom kvalitative intervjuer.

Tabellene nedenfor lister opp gjentakende påvirkningselementer informantene sa de var oppmerksomme på under gjennomføringen av intervjuer. I tabell 4.1 vises de vanligste elementene informantene ser etter i kandidater, mens tabell 4.2 viser avgjørende elementer ved kandidater dersom begge er like egnet for stillingen. Det ble nevnt flere faktorer som kjønn, bosted og fedme, men vi velger å hovedsaklig ta med det som er mest gjennomgående hos flere informanter.

Tabell 4.1 Hva informantene sa de ser etter i kandidater

Informant	Utdanning og erfaring	Motivasjon	Personlighet/ personlig egnethet	Kravspesifikasjon fra kunden (low)
1 (low)	X	X	X	X
2 (low)	X		X	X
3 (high)	X	X	X	
4 (low)	X		X	X
5 (low)	X	X	X	X
6 (high)	X	X	X	
7 (high)	X		X	
8 (high)	X		X	

(Selvlagd tabell)

Som synliggjort i tabell 4.1 er utdanning, erfaring og personlighet noe alle informantene nevner. Alle low contact-informantene, nevner kravspesifikasjon fra kunden, som kan inneholde krav til utdanning, erfaring, personlige egenskaper og liknende.

Tabell 4.2 Hva informantene sa de vurderer etter dersom kandidatene er like egnet

Informant	Stelt/ustelt	Kjemi/passe inn	Personlighet	Væremåte
1 (low)	X	X	X	X
2 (low)	X	X	X	X
3 (high)	X	X	X	
4 (low)		X	X	
5 (low)	X	X	X	X
6 (high)	X	X	X	
7 (high)	X	X	X	X
8 (high)				X

(Selvlagd tabell)

Tabell 4.2 viser hvordan seks av åtte informanter anser det å være “stelt” som en viktig faktor i intervjusammenheng. Under denne kategorien ligger det blant annet sitater om viktigheten av å ha kledd seg riktig, ha gredd håret og ikke lukte. Selv om dette i utgangspunktet er utenfor vår avgrensning, anser vi det likevel som et interessant funn at så mange informanter ser ut til å vektlegge dette. Dette vil vi komme tilbake til i anbefalingen til videre forskning, 5.2. På bakgrunn av at utdanning og erfaring er å anse som et obligatorisk kriterie for kandidater, blir ikke disse elementene med i videre drøfting og presentasjon av funn.

Teorien og intervjuene gir grunn å tro til at effekten av fysisk attraktivitet påvirker gjennom stereotypier og glorie-effekten, og skjules som et ubevisst skalkeskjul bak andre elementer. Med dette menes det at når informantene for eksempel snakker om personlighet, kjemi, og det å “passe inn”, antar vi at utseende ubevisst kan inngå i disse begrepene, eller hvordan en oppfatter disse elementene. Videre vil det drøftes hvordan utseende kan skape en skjevhet eller forstyrrelse i hvordan utvalget oppfatter disse elementene i andre. Denne drøftingen er videre delt opp i “kjemi”, “personlighet” og “å passe inn på arbeidsplassen”. Disse kategoriene er valgt på grunnlag av at de anses som relevant til problemstillingen.

### 4.2.1 Kjemi

Noe som var overraskende under intervjuene, var hvor mye det ble snakket om kjemi og magefølelse. Vi hadde ingen spørsmål om kjemi, og det er derfor interessant at nesten alle informantene nevnte det likevel. Informantene dro disse elementene inn på forskjellige steder under intervjuene. Dette er informant 7 sin resonnering etter at hun har lest teoriutdraget:

*“Altså selvfølgelig, man tenker jo at, sånn skal det ikke være. Det tenker man jo. Også er det noe med å reflektere rundt det.. vi snakker jo aldri om utseende, i forhold til en intervjuprosess.. og det er derfor jeg sier det med den kjemien, det er den diffuse greia, og da spiller det jo helt sikkert inn.”* (Informant 7)

Informant 7 tolkes som at den opplevde kjemien en har med en kandidat, kan være påvirket av kandidatens utseende. Det er tidligere redegjort for at hvordan vi oppfatter andre har grunnlag i fysisk attraktivitet (Patzner 1985, 42), og at attraktive mennesker antas å ha en annen effekt på andre enn mindre attraktive (Patzner 1985, 42). Dersom vi oppfatter attraktive mennesker annerledes, er det grunn til å tro at vi også oppfører oss annerledes med dem. Dette støttes av funnene til Langlois m.fl.; attraktive voksne blir behandlet signifikant bedre enn mindre attraktive (2000, 401). Blant annet oppfattes interaksjonen med en attraktiv person som mer positiv (Langlois m.fl. 2000, 401). En er dessuten mer villig til å samarbeide med attraktive mennesker (Langlois m.fl. 2000, 401). Disse faktorene kan ha sammenheng med oppfattet kjemi ved at det fungerer som en selvoppfylgende profeti; en forventer noe av noen på grunnlag av fysisk utseende, og opptrer dermed etter disse forventningene. Eksempelvis at forventningen er at den attraktive personen er hyggelig og samarbeidsvillig, og en opptrer derfor hyggelig og samarbeidsvillig, videre får en denne responsen tilbake, og dette bekrefter forventningene. På grunnlag av dette, kan det tenkes at en oppfattet kjemi kan ha noe grunnlag i utseende, at en faktisk opplever bedre kjemi med attraktive mennesker.

Informant 4 sa følgende da hun forklarte hvordan hennes kunder gjør et valg mellom kandidatene de får presentert:

*”Ofte kan det være kjemi som gjør at, fordi de er så like, så vet de ikke helt hva de skal si, hva som er grunnen til at de valgte Anne foran Petra, men det ble det.”*

(Informant 4)

Syv av åtte informanter (alle utenom informant 8) sa at faktorer som kjemi, hvem de kommuniserer best med, det å “passe inn” og det å “like” kan være utslagsgivende om det står mellom to likestilte kandidater. Dersom det er slik at rekrutterere vektlegger slike faktorer og disse har (ubevisst) grunnlag i utseende, kan dette være en forklaring på hvorfor Hosoda, Stone-Romeo og Coats konkluderte med at utseende kan være en avgjørende faktor dersom rekruttereren skal velge mellom to like egnede kandidater (2003, 432).

*”Det er ganske ofte kjemien mellom kunden og kandidaten som blir avgjørende. Hvis de på papiret ser like ut, og de er like foroverlente og strategiske og hva det nå skal være, så går det til slutt på om den som skal ansette kjenner seg mest trygg på en av de to. Så rett og slett sånn kjemi. (...) Så det går litt på sånn å like.”* (Informant 2)

At attraktivitet er har størst innvirkning i situasjoner hvor to kandidater er like egnet, støttes dessuten ved at alle informantene sa at de innkaller kandidater til intervjuer dersom de oppfyller kravet om kompetanse og erfaring. Det faglige er derfor på plass, og det er ingen grunn til å tro at det blir ansatt på bakgrunn av attraktivitet alene.

*“Jeg tenker at hvis de finner en kandidat som de ikke har tatt avgjørelsen på at du ser bra ut, så tenker jeg det er greit. Hvis de har tatt en avgjørelse på at dette er en kvalifisert, god kandidat, men at de tenker at ja, om kandidaten også ser presentabel og attraktiv ut, og det er et pluss, så tenker jeg ikke at det er noe galt i det, så lenge beslutningen er tatt på grunnlag av kompetanse, da.”* (Informant 5)

#### 4.2.2 Personlighet

Alle informantene så etter personlighet enten under førstegangsintervjuet, dersom to kandidater var like egnet, eller i begge situasjonene.

*”Altså vi har mange kandidater som står likt i utgangspunktet i forhold til hva de har av skole og erfaring, men det er personligheten som avgjør for oss.”* (Informant 1)

At alle informantene anser personlighet som viktig å se på er interessant, på bakgrunn av at Gilmore, Beerh og Love konkluderte med at attraktivitet har en betydelig effekt på oppfattet egnet personlighet for en jobb (1986, 106). Dette kan tyde på at de attraktive kandidatene oppfattes til å ha en bedre og mer passende personlighet under intervjuet. Forskning har gjentatte ganger påpekt hvordan mennesker har en tendens til å tillegge attraktive mennesker personlige egenskaper. Dette kalles glorie-effekt (Cialdini 2011, 198), og vi tolker det som at denne effekten kan gjøre at informantene opplever attraktive kandidater til å ha en mer egnet personlighet for jobben. Patzer viser for eksempel til hvordan attraktive mennesker opplever som å ha større sosial makt, være bedre likt og har mer positive egenskaper enn de som er mindre attraktive (1985, 42).

Dersom rekrutterere vektlegger personlighet, og en vurderer personlighet med grunnlag i utseende, kan dette være en forklaring på hvordan informantene ubevisst blir påvirket av kandidaters fysiske attraktivitet. På den andre siden, er det også forskning som indikerer at attraktive og mindre attraktive mennesker faktisk besitter forskjellig personlighet (Patzner 1985, 127). Som redegjort for i 2.3 fant blant annet Langlois m.fl. at attraktivitet kan ha en sammenheng med en persons selvbilde (2000, 405), mens Krebs og Adinolfi viser til at attraktive kvinner blant annet er mer ambisiøse og mer selvstendige enn mindre attraktive kvinner (1975, 247). Dette er egenskaper som kan vektlegges når rekrutterere vurderer personlig egnethet for en stilling. Dersom det faktisk eksisterer slike personlighetsvariasjoner med attraktivitet, er det ikke sikkert måten vi oppfatter attraktive mennesker på er så feil som først antatt. Forskningen til Krebs og Adinolfi er gjort på et utvalg av 120 studenter, og antas derfor å ha begrenset reliabilitet. Dette vektlegges derfor ikke mye.



*”Jeg er veldig opptatt av personlighet, hva man har oppnådd, hvordan man jobber, og litt forskjellig. Det er egentlig ganske enkelt... gjøre det man skal. Komme når man skal. Ja, jobbe mot frister, hvordan man takler stress.”* (Informant 4)

Personlighetsdimensjonene som nevnes i sitatet over, er i stor grad målbare gjennom referanser og CV. Dersom det var slike faktorer informantene vektla da de snakket om personlighet og personlig egnethet, er det grunn til å tro at glorie-effekten ikke er like gjeldende for oppfattet egnet personlighet. Dette fordi en da baserer kriteriene på målbare kriterier, og i mindre grad egne oppfatninger eller følelser.

#### **4.2.3 “Å passe inn på arbeidsplassen”**

Flere informanter nevner hvor viktig det er at kandidaten skal ”passe inn” på sin fremtidige arbeidsplass. Dette gjelder både for high- og low contact. Informant 5 og 7 svarte for eksempel følgende da de fikk spørsmål om hvordan valget tas dersom to kandidater er like egnet:

*”Det man gjerne gjør da, er å se litt på hvordan personen kanskje passer inn i et team da. Da vil jo personer være forskjellig, selv om egnetheten kanskje er lik da, i forhold til hva man har gjort på CV-en, hva slags erfaring man har, også videre. Så vil man jo ha forskjellige personligheter, og da vil man kanskje se det opp mot den gruppen som personen skal jobbe i, og prøve å finne en best mulig match der.”* (Informant 5)

*“Da ser vi på helheten i personalet. Hvem tror vi vil ha et mest mulig positivt innslag i personalet, komplimentere personalet som en helhet. Det er viktig, hvis de står helt likt, hvem tenker vi vil få det best her, eller passe best inn.”* (Informant 7)

Dersom vi ser disse uttalelsene i lys av konklusjonene fra Langlois m.fl. sin metaanalyse, kan det antas at attraktive mennesker blir ansett til å passe bedre inn på arbeidsplassen. Dette på bakgrunn av at en ubevisst tillegger dem egenskaper som yrkesmessig kompetanse og sosial appell, men også fordi mennesker i følge teorien i større grad ønsker å samarbeide med attraktive personer (Langlois m.fl. 2000, 401). Vi antar at det å passe inn i et arbeidsmiljø er

tett knyttet opp mot samarbeid og sosiale evner. Hvorfor attraktive mennesker blir ansett som mer passende i et arbeidsmiljø kan, i likhet med personlighet, forklares som en glorie-effekt, ved at rekruttererne ubevisst tillegger attraktive mennesker egenskaper som gjør at de får et inntrykk av at de passer bedre inn på arbeidsplassen, enn søkere som ikke er like attraktive. Dette fører til at en fordreier oppfatningen av personen og kun vektlegger det som passer. Ettersom attraktivitet har en sterk effekt på persepsjonen av sosial kompetanse og sosiale ferdigheter (Eagly m.fl. 1991 og Feingold 1992), kan det være lett å anse disse menneskene til at de passer bedre inn på arbeidsplassen.

Etter vår tolkning av informantenes uttalelser, kan det virke som at begreper som “kjemi”, “personlighet” og det å “passe inn på arbeidsplassen”, til en viss grad kan fungere som et ubevisst skalkeskjul for utseende når en vurderer kandidater.

### **4.3 Sammenlikning high- og low contact**

Vi delte utvalget vårt i to kategorier, på grunnlag av at Luxen og Van De Vijver sin studie hevdet at ved rekruttering via et rekrutteringsbyrå (low contact) hadde attraktivitet lite eller ingenting å si, mens der hvor rekrutterer og jobbsøker angivelig skulle ha mer kontakt etter ansettelse (high contact), spilte attraktivitet en betydelig rolle (2006, 249-250). Det var ingen distinkte forskjeller mellom high- og low contact-rekruttererne etter vår tolkning av informantenes meninger. Det var i stor grad delte meninger og oppfatninger uavhengig av kategori, og vi anser derfor variasjonene som mer personlige enn kategoriske. På spørsmål om hva en kan gjøre for å unngå en favorisering av attraktive mennesker, kunne vi avdekke én systematisk forskjell mellom kategoriene. Det var at mens 3 av 4 low contact-rekruttererne (informant 2, 4 og 5) snakket om prosess, i form av strukturerte intervjuer, testing og metoder, var det ingen av high contact-rekruttererne som nevnte prosess. Dette er informant 5 sin resonnering på spørsmålet:

*“Hvis du utarbeider en skikkelig stillingsanalyse på forhånd, hva er det som kreves i stillingen, hva skal til for å lykkes i stillingen. Hvis du gjør dette her grundig, du utarbeider en mal for hvordan du skal ha et intervju, for eksempel et standardisert*

*intervju, du bruker testverktøy, som evnetester, personlighetstester, og for eksempel arbeidsprøver, da vil du på en måte eliminere veldig mye av det her.” (Informant 5)*

Blant low contact-informantene gikk det igjen svar som kompetansefokus og det å være klar over fenomenet. En annen forskjell, var at low contact-rekruttererne nevnte kravspesifikasjon fra kunder som sitt utgangspunkt. På grunn av en detaljert beskrivelse av hva kunden ønsker, vil det antakeligvis være mindre rom for å bli påvirket av fenomenet, ettersom kravspesifikasjonen gir mindre muligheter for egne vurderinger av egnethet. Disse forskjellene anses ikke som store nok til at vi kan konkludere med at low contact-rekrutterere er mer opptatt av prosess, eller at high contact-rekruttererne ansetter mennesker de liker, på grunnlag av at de skal jobbe sammen etter ansettelse. Dersom det likevel er slik, ville det kunne støtte teorien om at effekten av attraktivitet er større ved high contact-rekrutteringer.

Det var som nevnt to av åtte informanter som var noe avvikende i forhold til de andre, og disse er fra hver sin kategori, én high- og én low contact. Det er ingen grunn til å tro at deres noe avvikende oppfatninger har noe med kategoriene å gjøre. Det antas å være personlige variasjoner som en finner overalt.

Avslutningsvis ønsker vi å nyansere situatene ved å påpeke at vi ikke fikk inntrykk av at informantene forsøkte å forsvare at det muligens er sånn. Det virket ikke som om noen synes det er greit, og alle tok avstand fra en slik favorisering, i mer eller mindre grad. Flere uttrykte at de synes det var synd, og at utseende ikke bør ha en innvirkning i rekrutteringsprosesser.

*“Jeg synes jo bare det at det er forferdelig synd egentlig. For å være helt ærlig. Og jeg tenker at hvis man har rekrutterere som føler at de tingene der veier mer viktig enn kompetanse og erfaring og sånne type ting, så tenker jeg at det bare er veldig feil for å være helt ærlig.” (Informant 3)*

Det er viktig å understreke at vi i vår drøfting har tatt tak i det mest bemerkelsesverdige informantene har sagt, for å kunne besvare vår problemstilling.

## **5.0 Konklusjon**

Denne oppgavens teoridel har redegjort for hvordan attraktive mennesker behandles fordelaktig i livet generelt, og i arbeidslivet spesielt. Teoridelen viste hvordan psykologiske tendenser som stereotypier og glorie-effekten kan forklare en slik skjevhet i menneskers oppfatning av andre. Vi antok tidlig at det å favorisere pene mennesker er noe som skjer ubevisst. Dette er en antakelse vi fortsatt ser på som gjeldende, med bakgrunn i teori og gjennomførte intervjuer.

Problemstillingen til denne oppgaven var *“hvordan kan fysisk attraktivitet påvirke vurderingen av kandidater i rekrutteringsprosesser, og i hvilken grad anerkjenner rekrutterere fenomenets innvirkning?”*. Etter gjennomført analyse fant vi at våre informanter hadde lett for å anerkjenne innvirkningen av fysisk attraktivitet på generell basis, men at de i mindre grad anerkjente at de selv blir påvirket. Våre funn tolkes til at fysisk attraktivitet kan påvirke vurderingen av kandidater i rekrutteringsprosesser ubevisst. Dette ved at kandidatens attraktivitet påvirker hvordan informantene oppfatter vurderingskriterier som kjemi, personlighet og i hvilken grad kandidater vurderes til å passe inn på arbeidsplassen. Dette kan forklares med personpersepsjon, hvor psykologiske tendenser som stereotypier, positive fordommer og glorie-effekt fordreier rekruttereres oppfatning av kandidaten. Informantene påpekte at disse kriteriene blir spesielt vektlagt når en har likestilte kandidater. Det indikerer at utseendets ubevisste innvirkning i størst grad kan være gjeldende dersom to eller flere kandidater besitter samme utdanning og erfaring.

Det påpekes at våre funn er et resultat av informantenes synspunkter samt vår fortolkning av datamaterialet. Resultatene er kun gjeldende for utvalget vi benyttet i denne oppgaven.

### **5.1 Kritikk til egen oppgave**

Det er spesielt tre kritikkverdige områder ved denne oppgaven vi anser som nødvendig å redegjøre for. For det første er forskningen som er gjort på fenomenet hovedsakelig gjennomført med eksperimenter. Vi anbefaler derfor at en stiller seg kritisk til oppgavens teoridel, da det kan være begrenset i hvilken grad funnene kan overføres til arbeidslivet. Det

er spesielt to forhold en bør bemerke seg i forhold til tidligere forskning som er gjort på området (Hosoda, Stone-Romeo og Coats 2003, 455). For det første har beslutningstakere i realiteten mer informasjon om jobbsøker og jobben generelt, som gjør at de har et bredere vurderingsgrunnlag enn de har i eksperimentene. For det andre vil beslutningstakerne sannsynligvis være mer ansvarlige og nøyaktig i vurderingen av ”ekte” kandidater, enn de er når de vurderer deltakere i eksperimentelle studier. Det kan hende at tendensen til å behandle attraktive mennesker mer fordelaktig er en realitet, men det kan antas at effekten og omfanget ikke er så omfattende som forskningen gir uttrykk for. I tillegg er mesteparten av forskningen på området fra 70- og 80-tallet, og det kan være at omfanget av fenomenet kan ha blitt mindre grunnet større fokus på strukturerte rekrutteringsprosesser.

Vi oppdaget under intervjuene at informantene til stadighet dro inn andre elementer som ikke inngikk i vår definisjon av fysisk attraktivitet. Dette kan ha påvirket resultatene våre.

Temaet kan anses som både sensitivt og ubevisst, og dette kan ha redusert svarenes gyldighet ved at informantene ikke avga ærlige svar eller fordi de ikke kan anerkjenne noe de er ubevisste. Dette er faktorer som gjør et slikt tema utfordrende å forske på kvalitativt, og er antakelig grunnen til at tidligere forskning stort sett er kvantitative eksperimenter.

## **5.2 Anbefaling til videre forskning**

Våre resultater er kun gjeldende for vårt utvalg. Det anbefales derfor å gjennomføre en liknende undersøkelse på flere informanter, for å se om funnene kan overføres til andre utvalg.

Vi ser som nevnt fordeler med å forske på temaet kvantitativt; en kan da få ærligere svar og en kan avdekke ubevisste fakta ved å skjule sin hensikt eksperimentelt. Selv om det er gjennomført flere eksperimenter tidligere, er mye av forskningen på innvirkningen av fysisk attraktivitet gjort på 70- og 80-tallet. Ved å gjennomføre nye eksperimenter på fenomenet, kan en avdekke om fenomenet fortsatt er like utbredt i arbeidslivet.

Våre resultater indikerer at innvirkningen av attraktivitet knyttet til ansiktet er ubevisst, mens innvirkningen av utseende gjennom andre elementer som klær, sminke og hårsveis er mer bevisst. Etter analyse av datamaterialet ble vi oppmerksomme på at flere informanter til stadighet nevnte hvordan disse faktorene kunne påvirke deres oppfatning av en kandidat. Da dette ikke gikk under vår definisjon av fysisk attraktivitet, tok vi det ikke med i vår oppgave. Det er dog interessant at så mange informanter både innrømmer og er oppmerksomme på at de blir påvirket av disse faktorene, og det kan derfor være interessant å undersøke effekten av dette videre.

## 6.0 Litteraturliste

- Askheim, Ola Gaute Aas og Tor Grenness. 2008. *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. 1. utg. Oslo: Universitetsforlaget
- Burleigh, John H. S. 1953. *Augustine: Earlier writings*. 1. utg. Kentucky: Westminster John Know Press
- Cesare, Steven J. 1996. "Subjective judgement and the selection interview: A methodological review." *Public Personnel Management*, 25(3):291-307. Business Source Complete (9611125776)
- Cialdini, Robert. 2011. *Påvirkning: Teori og praksis*. 2. utg. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Clifford, Margaret M. og Elaine Walster. 1973. "The Effect of Physical Attractiveness on Teacher Expectations." *Sociology of Education*, 46(2):248-258
- Dipboye, Robert L, Howard L. Fromkin og Kent Wibach. 1975. "Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes." *Journal of Applied Psychology*, 60(1):39-43
- Eagly, Alice H., Mona G. Makhijani, Richard D. Ashmore og Laura C. Longo. 1991. "What Is Beautiful Is Good, But...: A Meta-Analytic Review of Research on the Physical Attractiveness Stereotype." *Psychological Bulletin*, 110(1):109-128
- Feingold, Alan. 1992. "Good-looking people are not what we think." *Psychological Bulletin*, 111(2):304-341. Business Source Complete (9210192871)
- Gangestad, Steven W. og Glenn J. Scheyd. 2005. "The evolution of human physical attractiveness." *Annual Review of Anthropology*, 34(1):523-548. Business Source Complete (18429208)

Gilmore, David C, Terry A. Beerh og Kevin G. Love. 1986. "Effects of applicant sex, applicant physical attractiveness, type of rater and type of job on interview decisions." *Journal of Occupational Psychology*, 59(2):103-109. Business Source Complete (4619101)

Grammer, Karl og Randy Thornhill. 1994. "Human (Homo sapiens) Facial Attractiveness and Sexual Selection: The Role of Symmetry and Averageness." *Journal of Comparative Psychology*, 108(3):233-242

Hamermesh, Daniel S. 2011. *Beauty pays, why attractive people are more successful*. 1. utg. New Jersey (UK): Princeton University Press

Hamermesh, Daniel S. og Jeff E. Biddle. 1994. "Beauty and the Labor Market." *American Economic Review*, 84(5):1174-1194

Hamilton, David L., Steven J. Stroessner og Denise M. Driscoll. 1994. "Social Cognition and the Study of Stereotyping." I Devine, Hamilton og Ostrom (red.) *Social cognition: Impact on social psychology*. 291-321. New York: Academic Press

Holt, Andy Bremner, Ed Sutherland, Michael Vliek, Michael Passer og Robert Smith. 2012. *Psychology, the science of human mind and behaviour*. 2.utg. Berkshire: McGraw Hill Higher Education

Hosoda, Megumi, Eugene F. Stone-Remoero og Gwen Coats. 2003. "The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies." *Personnel Psychology*, 56(2):431-462. Bussines Source Complete (10071722)

Jacobsen, Dag Ingvar. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnvitenskapelig metode*. 3. utg. Oslo: Cappelen Damm AS

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2010. *Introduksjon til*



*samfunnsvitenskapelig metode*. 4 utg. Oslo: Abstrakt Forlag

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utg. Bergen: Fagbokforlaget

Krebs, Dennis og Allen A. Adinolfi. 1975. "Physical Attractiveness, Social Relations, and Personality Style." *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(2):245-253

Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2009. *Det kvalitative forskningsintervjuet*. 2. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk

Landy, David og Harold Sigall. 1974. "Beauty is talent: task evaluation as a function of the performer's physical attractiveness." *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(3):299-304

Langlois, Lisa Kalakanis, Adam J. Rubenstein, Andrea Larson, Monica Hallam, og Monica Smoot. 2000. "Maxims or myths of beauty? A Meta-Analytic and Theoretical Review." *Psychological Bulletin*, 126(3):390-423. Business Source Complete (3159028)

Lee, Audrey J. 2005. "Unconscious bias theory in employment discrimination litigation." *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 40(2):481-503

Luxen, Marc F. og Fons J. R. Van De Vijver. 2006. "Facial attractiveness, sexual selection, and personnel selection: When evolved preferences matter." *Journal of Organizational Behavior*, 27(2):241-255. Business Source Complete (19761153)

Madera, Juan M. og Michelle R. Hebl. 2012. "Discrimination against facially stigmatized applicants in interviews: An eye-tracking and face-to-face investigation." *Journal of Applied Psychology*, 97(2):317-330. Business Source Complete (73202683)

Mahajan, Ritu. 2007. "The Naked Truth: Appearance Discrimination, Employment, and the Law." *Asian American Law Journal*, 14(1):165-203

Malterud, Kirsti. 2011. *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. 3 utg. Oslo: Universitetsforlaget

Murray, Bradley. 2015. *The Possibility of Culture: Pleasure and Moral Development in Kant's Aesthetics*. 1. utg. Chichester: Wiley-Blackwell

NOU 2009:14. *Et helhetlig diskrimineringsvern*. Departementenes servicesenter informasjonsforvaltning.

Patzer, Gordon L. 1985. *The Physical Attractiveness Phenomena*. 1. utg. New York og London: Plenum Press

Ritts, Vicki, Miles L Patterson og Mark E. Tubbs. 1992. "Expectations, Impressions, and Judgements of Physically Attractive Students: A Review." *Review of Educational Research*, 62(4):413-426

Sande, Øystein. 1988. *Den menneskeskapt virkelighet: innføring i sosialpsykologi og persepsjon*. Volda: Møre og Romsdal distriktshøgskule

Stanford Encyclopedia of Philosophy. Beauty. Lesedato 27. februar 2017:  
<https://plato.stanford.edu/entries/beauty/#ClaCon>

Store Norske Leksikon 1 (SNL). Antikken. Lesedato 20 februar 2017:  
<https://snl.no/antikken>

Store Norske Leksikon 2 (SNL). Lesedato 22 februar 2017:  
<https://snl.no/skjønnhet>

Store Norske Leksikon 3 (SNL). Stereotypi. Lesedato 23. februar 2017:

[https://snl.no/stereotypi\\_-\\_psykologi](https://snl.no/stereotypi_-_psykologi)

Store Norske Leksikon 4 (SNL). Diskriminering. Lesedato 15 mars 2017:

<https://snl.no/diskriminering>

Store Norske Leksikon 5 (SNL). Fordom - psykologi. Lesedato 28. mars 2017:

[https://snl.no/fordom\\_-\\_psykologi](https://snl.no/fordom_-_psykologi)

Store Norske Leksikon 6 (SNL). Selvregulering. Lesedato 5. april 2017:

<https://snl.no/selvregulering>

Watkins, Lucy M. og Lucy Johnston. 2000. "Screening of job applicants: The impact of Physical Attractiveness and Application Quality." *International Journal of Selection and Assessment*, 8(2):76-84

**Vedlegg 1: Intervjuguide**

*Utarbeidet med utgangspunkt i Johannessen, Tuft og Christoffersen sitt forslag på utforming av intervjuguide (2010, 141-142).*

<b>Fase</b>	<b>Tema/kommentar</b>	<b>Spørsmål</b>
<b>Innledning</b>	<p>Presentere oss selv og oppgaven</p> <p>Garantere anonymitet</p> <p>Samtykke lydopptak</p> <p>Informere om informantenes rett til å avbryte intervjuet når som helst, eller unngå å besvare spørsmål</p>	
<b>Faktaspørsmål</b>	<p>Enkle spørsmål med enkle svar for å etablere relasjon</p>	<p>-Hvilken utdanning har du?</p> <p>-Hvor lenge har du jobbet her?</p> <p>-Hvor lenge har du jobbet med rekruttering?</p> <p>- Hva slags stillinger rekrutterer du til?</p>
<b>Introduksjons-spørsmål</b>	<p><b>Rekrutteringsprosessen</b></p> <p>Introdusere temaet som skal belyses: “diskriminering i rekrutteringsprosesser”. Informanten skal komme med egne erfaringer og betraktninger rundt temaet.</p>	<p>-Hva ser du etter i kandidater når du intervjuer?</p> <p>-Utover kompetanse, vektlegger du noen personlige egenskaper når du rekrutterer til for eksempel *stilling nevnt i tidligere spørsmål*?</p>
<b>Overgangs-spørsmål</b>	<p><b>Diskriminering i rekrutteringsprosesser</b></p> <p>Fra generelle betraktninger til personlige erfaringer og</p>	<p>-Hva legger du i begrepet diskriminering?</p> <p>- Kommentar fra oss: “å behandle noen mindre gunstig enn andre”. Usaklig eller urimelig forskjellsbehandling.</p>

	<p>informantenes forståelse av virkeligheten.</p> <p>Påse at det er lik forståelse av begrepet.</p>	<p>-Dersom to kandidater er like egnet for stillingen, hvordan velger du da?</p> <p>- Er det noen type tanker eller atferd du bevisst prøver å unngå når du intervjuer andre?</p> <p>-Tror du kandidatens utseende kan ha en innvirkning på beslutningen?          - Hvis ja, kan du utdype?          - Syns du det er rettferdig?</p> <p>-Har kandidatens utseende noen betydning for deg?</p> <p>-Tenker du at attraktivitet oppfattes subjektivt eller objektivt?</p> <p>- Tror du at det er til ulempe for en kandidat å være mindre attraktiv?</p>
<p><b>Nøkkelspørsmål</b></p>	<p><b>Utseendets innvirkning i rekrutteringsprosessen</b></p> <p>Gjør dem oppmerksomme på at det er ubevisst og svært vanlig. Hoveddelen i intervjuet, og kjernen i intervjuguiden.</p>	<p><i>Presenter relevant teori om utseendets innvirkning.</i></p> <p>-Var denne informasjonen kjent for deg?          - Ble du overrasket?</p> <p>-Hvilke refleksjoner gjør du deg når du hører dette?          - Hva tenker du at man kan gjøre for å unngå det?</p> <p>-Tenker du at attraktive mennesker sammenlignet med mindre attraktive mennesker, har en tendens til å besitte forskjellige egenskaper? Hvilke?</p> <p>-Kan det tenkes at du har blitt påvirket av dette fenomenet under et intervju?</p> <p>-I intervjukontekst, har du noen gang opplevd at utseende har en innvirkning på konsentrasjonen din?          -Feks. vorte, skjønnhetsfleck, arr etc.          - Kan du komme med et eksempel?</p>

		<p>-Når du går gjennom kandidater, opplever du noen ganger at du plasserer dem i grupper?          -Feks. hjemsted, alder, kjønn, navn.          -Tror du utseende kan ha en innvirkning på slike gruppeplasseringer?</p> <p>- Hva er dine tanker om fordommer i intervjukontekst?</p> <p>-Synes du det er greit å se på attraktivitet som en egenskap på lik linje med intelligens, analytiske evner osv?          - Hvorfor/hvorfor ikke?</p> <p>- Det meste av denne forskningen er amerikansk, tror du det er overførbart til Norge?</p> <p><i>(Til personer som jobber i bemanningsbyråer):</i> Ser du en tendens til at attraktive mennesker blir favorisert eller behandlet mer fordelaktig når du presenterer et utvalg til din kunde?</p> <p>- Har du hørt dette temaet blitt diskutert blant dine kollegaer eller i bransjen?</p> <p>-Tenker du at det er tabubelagt?</p>
<p><b>Avslutning</b></p>		<p>-Er det noe du ønsker å legge til?</p> <p>-Har du noen spørsmål?</p>

## **Vedlegg 2: Teori presentert under intervjuet**

### Objektivitet:

- Det finnes mye empirisk bevis på at det eksisterer felles standarder for skjønnhet. En foretrekker symmetri og gjennomsnittlighet i et ansikt (Grammer og Thornhill 1994, 237). Et utseende som avviker fra gjennomsnittet blir ikke ansett som like attraktivt
- Langlois m.fl. viser til at det er bemerkelsesverdig likhet i hvordan vi vurderer andres attraktivitet (2000, 404), dette gjelder innenfor kulturer, på tvers av kulturer, og på tvers av etnisitet (2000, 399, 404)

### Attraktivitet i rekruttering:

- Gilmore m.fl. sin forskning viste at søkerens attraktivitet hadde en betydelig effekt på ansettelsesbeslutningen, forventede resultater i jobben og oppfattet egnet personlighet for jobben (1986, 106)
- En studie av Watkins og Johnston bekrefter at fysisk attraktive personer har større sannsynlighet for å bli ansatt (2000, 82)
- Ved personalbeslutninger kan attraktivitet være en avgjørende faktor når beslutningstakere møter vanskelige valg mellom jobbkandidater som besitter samme kompetanse (Hosoda, Stone-Romeo og Coats 2003, 432)
- Forskning har vist at arbeidsmarkedet belønner skjønnhet (Hamermesh og Biddle 1994, 1189)
- En studie viste at ledere som intervjuet søkere med misdannelser i ansiktet, vurderte søkeren lavere, husket mindre informasjon av hva som hadde blitt sagt under intervjuet og brukte mer selvregulerings-ressurser under intervjuet (Madera og Hebl 2012, 326-327)

### Utdanning og erfaring:

- Dipbooy m.fl. kom frem til at trening og erfaring som profesjonelle intervjuere besitter, ikke gir dem immunitet mot tendensen til å diskriminere på grunnlag av fysisk attraktivitet (1975, 42)
- I en metaanalyse fra 2003 ble det bekreftet at profesjonelle rekrutterere er like utsatt for stereotypien "what is beautiful is good" (Hosoda, Stone-Romeo og Coats 2003, 453)
- Luxen og Van De Vijver kunne heller ikke avdekke forskjeller mellom studenter og profesjonelle HR-arbeidere (2006, 241)

### **Vedlegg 3: Transkribert intervju**

For å sikre informantens anonymitet, har vi tatt bort gjenkjennelige fakta som arbeidsplass, studiested og liknende.

**Informantnummer:** 3

**Kjønn:** Dame

**Lokale:** Møterom i lokalet på informantens arbeidsplass

**Dato:** 4/4-17

*Presentasjon av oss og oppgaven, samtykke til taleopptak og informasjon om anonymitet.*

**I: Først har vi litt sånn grunnleggende spørsmål, så vi lurer på hvordan utdanning du har?**

R: Eh jeg har en bachelor i internasjonal ledelse. Fra \*studiested, tilbake i 2000, nei, 1998, var jeg ferdig med den.

**I: Kult. Hvor lenge har du jobbet her i \*navn på bedrift?**

R: Her har jeg jobbet i syv og et halvt år. Men jeg har ikke jobbet, mmm altså min mesteparten av min, hvis du tenker på ren rekruttering, har egentlig ikke vært herfra. Eh, jeg har jobbet i skal vi se tre andre selskaper også med rekruttering tidligere. Men det har vært innenfor andre fagfelt igjen.

**I: Okei, ja. Fordi neste spørsmål er jo hvor lenge du har jobbet med rekruttering, men da har du jobbet...**

R: Ja, krent. Jeg begynte egentlig med rekruttering i den jobben jeg jobbet i, jeg studerte jo i \*\*, også bodde jeg til sammen i \*\* i \*\* år. Og da jobbet jeg også for et \*\* selskap i \*\*, og det var først da jeg begynte å rekruttere. Og da begynte jeg å rekruttere nordmenn til \*\* til, asså vi trengte norsktalende. Faktisk. Til en norsk avdeling i \*\* der jeg jobba. Da var jeg vel kanskje \*\* år.

**I: Oi, det var tidlig. Men spennende da. Men så du, men her i \*navn på bedrift, jobber du primært med rekruttering, eller er det på en måte en...**

R: Eh ja, det er en av oppgavene. Jeg jobber som HR-ansvarlig, og da jobber jeg. Eh. Human Resource Manager er på en måte tittelen, og da jobber jeg på tvers av land, i tillegg til å bare



jobbe i Norge. Vi ble jo kjøpt opp av et amerikansk selskap for ett og et halv år siden. Fra å være et ansatteid, veldig flatt strukturert selskap, hvor de ansatte eide bedriften, så ble vi kjøpt opp av en stor amerikansk aktør. Ehh, som er veldig spennende og veldig annerledes på ett vis. Ehh og da hadde jeg tatt over, jeg hadde jobbet her som, jeg jobbet mye med markedskommunikasjon i tillegg. Så da hadde jeg faktisk jobbet med marked her i flere år. Ehh som marketing manager og kommunikasjon og sånne type ting, og så ble jeg forespurt av hun som var HR-ansvarlig her tidligere, da hun slutta, om jeg kunne ta over den jobben. Ehh og da sa jeg ja til det. Også hadde jeg et år overlapp for da satt jeg og fylte inn for en barselpermisjon, ehh også starta jeg faktisk som HR manager to uker før vi ble kjøpt opp av et stort amerikansk selskap. Så det har vært en reise for meg nå, på ca et og et halvt år med integrering heftig mot USA, og i tillegg ehh er jeg også ansvarlig for to kontorer i Sverige, ett i Danmark og ett i Thailand. Så. Mhm. Det er veldig spennende.

**I: Oi, det er jo veldig spennende med endringer, og.. sånt da. Også lurer vi på hva slags stillinger rekrutterer du til?**

R: Jeg rekrutterer til, jeg rekrutterer egentlig veldig forskjellige. Jeg kan rekruttere til en salgs og markedsassistent, jeg kan rekruttere til en software developer, altså en utvikler, jeg kan også rekruttere til lederjobber, og innen finans, innenfor salg, innenfor kursing, egentlig et stort spekter.

**I: Eh hva ser du etter i kandidater når du intervjuer? Om det er noe generelt, ehm, du ser etter.**

R: Det spørs helt på stillingen som det rekrutteres for. Ehm og i noen situasjoner så trenger vi jo spesielle styrker, ikke sant det vet vi jo, for vi har hatt. Det som er med oss her, det er at vi har en veldig eh en bedrift hvor folk omtrent ikke har slutta. Vi har veldig, veldig lavt turn over, og du kan spørre folk i gangene her, og de har vært her liksom i 15-10 år. Jeg tror ikke vi har en software-utvikler som omtrent har vært her under åtte år. Det er helt unikt. Folk kommer og de slutter ikke, så det er jo veldig, positivt. Så vi vet jo egentlig veldig hva vi er ute etter når vi, rekrutterer. Eh og vi er egentlig ute etter folk som har ehm, den hele pakka. Vi trenger både liksom folk som er ikke sant, har engasjement, driv, ikke sant, men også har relevant utdannelse, og har relevante ehh ting de har jobbet med tidligere, og vi er IA-bedrift, så vi vil alltid på en måte, sjekke også kan vi sjekke der ikke sant, i forbindelse med hvis jeg har en åpen stilling, kan jeg gå til NAV, og sjekke om de har noe ledige for eksempel i

forbindelse med det, sånn at vi også holder oss innenfor dette med inkluderende arbeidsliv.

Eh eller så har vi veldig mange nasjonaliteter her.

**I: Ja, mangfold?**

R: Mhmm.

**I: Det er bra. Ehm er det noen spesielle personlige egenskaper som du typisk ser etter? Nå er det som du sier at det er litt forskjellig da, men..**

R: Det er veldig forskjellig. Det spørs helt på hvilken stilling vi tar og rekrutterer for. Ehm men jeg tenker, det å være, altså vi trenger jo eh veldig mye av vår filosofi er jo bygd opp på dette med collaboration, altså samhandling, altså vi driver jo på med programvarer som eh som samhandler, og det er det også veldig viktig med tanke på jobbing her også. Dette her med at man er flink til å samarbeide, at man kan jobbe på kryss og, ja... at man ikke bare er det ene, men at man også jobber i team. For vi har team omtrent på alle, alle de forskjellige arbeidsområdene. Mhm.

**I: Ja. Ehm hva legger du i begrepet diskriminering?**

R: \*Pause. Når jeg tenker begrepet diskriminering, så tenker jeg på at ehm. \*Pause. At man, at det kan på en måte være forskjellige nasjonaliteter, at jeg kan på en måte være eh \*Pause. Ah jeg vet ikke hvordan jeg skal svare på det egentlig, jeg.

**I: Det er litt vanskelig, hehe.**

R: Ehm, du kan si det sånn at, hvis jeg skal si det fra et annet perspektiv, så er på en måte det noe jeg alltid tenker på når jeg går gjennom CVer for eksempel, eh at jeg føler at hvis man ikke gir mennesker en lik mulighet ut ifra noe som på en måte eh gjør at det kan ses på som diskriminering, så skal ikke det gå mot en, tenker jeg.

**I: Nei...**

R: Ehm, så det å på en måte gå klart og tydelig for eh bare gutt under 30, altså, ikke ansette i på en måte den kritiske kvinnealderen, hvis du kan si det i hermetegn der. Eh sånne type ting.

**I: Tenker du med barn og sånn?**

R: Barn og sånn for eksempel, at man at det ikke er en tanke i forbindelse med rekrutteringsprosesser. Jeg tenker det er veldig, veldig viktig. Jeg er jo veldig for å få kvinner inn i her for eksempel, i et miljø som er relativt dominert av menn, ikke sant. Jeg tenker at det vil aldri være noe som stopper meg i en prosess da, for å si det sånn. Men jeg vil se på det som, hvis det var det det sto på, så ville jeg se på det som litt diskriminerende, ja.

**I: Okei. Ja. Ehm for vi bare spør for det er så mye, det er så mange forskjellige måter å tolke det begrepet på, så vi bare sier den ehm den måten vi bruker det begrepet i oppgaven vår, sånn at vi har lik forståelse for det. Ehm og vi tenker, eller vår definisjon er den som er at diskriminering er å behandle noen mindre gunstig enn andre**

R: Mhm.

**I: Eh på usaklig eller urimelig grunnlag da. SÅ det er liksom forskjellsbehandling uten grunnlag. Ehm også lurer vi på, dersom to kandidater er like egnet for en stilling, hvordan velger du da?**

R: \*Pause. Jeg har vært i mange sånne situasjoner. Utrolig mange sånne situasjoner. Ehm. Og jeg tenker på en måte at ofte så er det liksom to kandidater som kan være veldig likt, da ringer jeg referansene deres. Det gjør jeg. Ehm hvis jeg føler at jeg har to stykker som jeg føler er veldig likt, så vil jeg ringe referanser, eh og høre på en måte på forskjellige typer assa stille spørsmål i forbindelse med de tingene som jeg da har vært noe usikker på i forbindelse med kandidaten. Og da kan det vektlegge på en måte veldig i en situasjon, ehm eller så tenker jeg også ofte så vet jo vi ofte selv hvem som passer best her. Sammen med den gruppen vi har også, ikke sant.

**I: Så da tenker du litt sånn i forhold til arbeidsmiljøet, og det sosiale?**

R: Mhm, ja. Det sosiale er også viktig på en måte at man er, at man har det da. Det tenker jeg. Her er det hvert fall viktig, ikke sant. Spesielt i en bedrift hvor, vi har jo en del \*\*yrket som kan være mer innadvendte enn de som jobber på andre typer ting, ikke sant. Så derfor tenker jeg at det er viktig. mhm

**I: Okei så da hvis du har to like kandidater så ser du først på referanser også litt på personlige egenskaper som personlighet da, og hvordan de passer inn?**

R: Og egentlig går tilbake til det samme, det med samhandling. At det er, at man har styrke innenfor det området. Det ser jeg at man trenger innenfor den bedriften her for å lykkes.

**I: Mhm. Ehm ja.**

R: Hjelp hverandre til å lykkes er på en måte en av de store tingene da, for å si det sånn. Ehm. At det ikke selvfølgelig mange. Det er ikke så mange. Altså man sitter og jobber for seg selv, men det å på en måte sitte og ehm se den som sitter ved siden av deg som den den faktisk er, og ikke føle at jeg forminsker meg selv med å bidra og hjelpe den personen. Det er på en måte bare. \*Bank i bordet, altså det er lov å gjøre en feil, sant. Vi jobber sammen for å få det til bra. Så det er noe med det. Mhm.

**I: Det høres jo veldig bra ut, da.**

R: Det er faktisk veldig bra. \*Latter

**I: Det er ikke noe konkurranse internt mellom dere, dere er liksom som et team.**

R: Nei, jeg syns på en måte. Nei, absolutt ikke. Eh vi er altså vi er veldig opptatte av å skape kultur. Veldig, veldig opptatt av det.

**I: Ja. Det høres bra ut. Så lurer vi på, tror du at kandidaters utseende kan ha en innvirkning på beslutningen?**

R: \*Lang pause. Sukk. Nei, jeg tror vel egentlig ikke det. Hvis du har jobbet med rekruttering lenge, og ehhh altså dette her går jo på å være nyansert eller ikke da. Ikke sant. Nei, jeg vil ikke si det. Hvert fall ikke det for min del.

**I: Nei?**

R: Nei. Absolutt ikke.

**I: Ehhhm. Nei. Okei. Ehm har kandidatens utseende noe betydning for deg?**

R: \*Pause. Nei. Det har det ikke.

**I: Nei? Ikke i salgsjobber heller? Ingen, altså aldri?**

R: Jeg har ikke rekruttert for utsalg, du kan si det sånn atte tilbake i tiden når jeg rekrutterte selgere, så har jeg eh i etterkant av en ansettelse sagt at det er viktig på en måte med tanke på hvordan du er kledd når du er ute hos kunden. Det kan jeg ha sagt. Men aldri på den fysiske utseende for å si det sånn.

**I: Nei. Okei.**

R: Jeg har kanskje sagt at du trenger ikke gå med kort skjorte når du har hele armen full av tættisær når du skal til den kunden for eksempel. Det kan jeg ha sagt. Men, men, ikke utseende, nei.

**I: Nei, for vi tenker liksom på sånn fysisk utseende da, ikke sånn, ikke så mye sånn klær og sånn. For det kan jo også...**

R: Nei, det vil jeg absolutt ikke si. Det har ikke noe innvirkning.

**I: Nei?**

R: Nei.

**I: Ehm tenker du at attraktivitet oppfattes subjektivt eller objektivt?**

R: Om jeg.. hva sa du? Kan du si det igjen?

**I: Ehm tenker du at attraktivitet oppfattes subjektivt eller objektivt?**

R: \*Lang pause.

**I: Det er et litt vanskelig spørsmål. Så du skal få tid til å tenke.**

R: Nei, jeg vet faktisk ikke helt hvordan jeg skal svare på det. For å være helt ærlig.

**I: Nei. Det er greit. Ehm tror du at det er i store tall da, sånn generelt, tror du at det er til ulempe for kandidater å være mindre attraktive?**

R: \*Lang pause. Det kan være for noen at den type, i hermetegn, egenskaper er viktig. Det kan være det. Jeg vil ikke si at det er det her i det hele tatt, men jeg klarer liksom ikke snakke for allmennheten. Nei, jeg gjør ikke det. Det blir for fjernt for meg på et vis.

**I: Skjønner. Ehh ja. Da har vi litt eh teori som vi bruker i vår oppgave, som vi tenkte å gi ut til deg. Også har vi lyst til å stille noen spørsmål i forhold til den teorien da.**

R: Jeg må bare si en ting, jeg venter på en telefon, så hvis den kommer så må jeg bare ta den.

**I: Ja ja, du det er helt greit.**

R: Det er litt sånn, litt sånn HR-ting. Ansettelser.

**I: Jajaja. Det skjønner vi kjempegodt.**

R: Jeg må bare ikke miste den telefonen.

**I: Nei nei nei. Vi har tid, vi.**

R: Ja, det er bra det. \*Løs latter

*Respondent leser teorien.*

R: Nei ja, dette her er jo interessante greier det da.

**I: Ehm ja. Også lurere vi på litt. Du har lest ferdig?**

R: Ja, bare sånn skummet fort.

**I: Ehm også lurere vi på, hvis du føler at du vil lese mer når du får spørsmålene eller noe sånt så må du bare gjøre det.**

R: Mmmhm.

**I: Ehm var denne informasjonen kjent for deg?**

R: \*Pause. Nei, egentlig ikke. Nei. Jeg har ikke lest mye om temaet. Det har jeg ikke gjort. Nei.

**I: Ehm, er det noe, ble du overrasket over noen av de tingene som står der, eller?**

R: Nei altså, eh. Hvordan verden og idealene som fremstår i dagens samfunn, så nei kanskje ikke.

**I: Nei?**

R: Nei.

**I: Da tenker du på den...**

R: At det med fysisk attraktivitet gir betydelig effekt på ansettelsesbeslutningen. Ehm. Ja.

**I: Ehm da lurere vi på om du gjør deg noen refleksjoner rundt ehm det som står på de arkene?**

R: Jeg synes det er synd at det egentlig er sånn. Atte at man i utgangspunktet at ut ifra forskning at man ser på en måte at det der det å være attraktiv i hermetegn skal på en måte gjøre at du ja stilles fremst i rekken da. Med tanke på jobb. Ehh. Jeg synes jo bare det at det er forferdelig synd egentlig. For å være helt ærlig. Og jeg tenker at hvis man hvis man har rekrutterere som, som føler at de tingene der veier mer viktig enn kompetanse og og eh erfaring og sånne type ting, så tenker jeg at det bare er veldig feil for å være helt ærlig.

**I: Mhm. Men det som vi tror da, og som mye av forskningen indikerer, er at ehm det ække sånn at, eller vi tror ikke at eh rekrutterere går inn for å ansette pene mennesker, men at eh liksom alle mennesker tendenserer da til å eh tillegge pene mennesker positive egenskaper. Og liksom motsatt effekt da, på mindre attraktive. Vår hypotese i liksom oppgaven vår da, er atte det er noe som ofte skjer ubevisst.**

R: Ja, det kan godt være. Mhm, det kan godt være, ja.

**I: Ehm er det noe du tenker at man kan gjøre for å eh, nå snakker jeg også helt generelt, eh for å unngå en slik favorisering av attraktive mennesker?**

R: \*Pause. Ja, men bare ting som at dere skriver en oppgave om det, og skaper awareness som det så fint heter, om at det faktisk er, at det er sånn det er. Tenker jeg kan være, ja så det er bidragsytende for at det blir mer. Altså jeg har jo ikke tenkt på det på den måten der i det hele tatt. Så det er jo interessant for meg å høre det.

**I: Mhm.**

R: Det betyr at bare det at dere tar det opp med meg nå, at jeg vil på en måte tenke på det. Jeg vil jo tenke på det. Selvfølgelig vil jeg det. \*Latter.

**I: Vi har også vært litt sånn.. eh det er jo sånn man ikke tenker over. Jeg har også tenkt veldig mye etter å ha lest mye om det, så har jeg tenkt veldig mye på sånn på meg selv, om jeg gjør det for eksempel med vennene mine eller med folk jeg kjenner, selv om jeg ikke jobber med rekruttering da. Men det er jo noe som kanskje er i alle mennesker hele tiden, uten at man forstår det helt kanskje. Sånn vi tolker teorien hvert fall da.**

R: Ja, du kan jo si at det er jo en sånn. Man husker det jo nesten fra man gikk på skolen da man var liten. Man husker de pene jentene i klassen på en måte, ikke sant. Mange ville være som de, hvert fall når man på en måte var i den der, når man var i den snevre tankegangen når man var ung da. Hvor man på en måte vektla andre ting da, og ble blendet litt da ikke sant. Det er noe med det. Så blir man eldre, også blir man mer nyansert vet du, jeg tror det er det som er utrolig viktig, at man ikke tenker svart og hvitt, men at man har nyanser i livet, og jeg tenker spesielt, skal jeg være helt ærlig, i forbindelse med det å være rekrutterer, så tror jeg det er veldig viktig at du har nyanser at du ikke på en måte er sort hvit og at du enten ser ting på den ene eller den andre måten. Du er nødt til å på en måte se både de følelsene og de nyansene som ligger mellom svart og hvit. Og det tror jeg er kjempeviktig. Så ehm ja det tenker jeg er superviktig. Jeg tror det vil gi en styrke i å jobbe med både HR og rekruttering egentlig. Mhm.

**I: Mhm ehm, også lurer vi på om du, tenker du at attraktive mennesker, sammenliknet med mindre attraktive mennesker, eh tendenserer til å besitte forskjellige egenskaper?**

R: \*Pause. Det kan jo være at man sitter med en ekstra trygghet da, hvis man ser på seg selv som veldig attraktiv, kanskje man har en ekstra trygghet i at man føler, som gjør på en måte at man eh vil være enda mer asså tør å by på seg selv og tør å feile da. Og tør å, jeg vet ikke. Jeg tror det er veldig sånn personlighets, forskjellige personligheter. Har forskjellige ting da. Men det kan jo skape en trygghet, og det kan skape en lederegenskap ved at man har blitt da sett opp til når man var yngre, eller at man har den tryggheten at jeg har noe som ingen andre har da, ikke sant. Eller noen andre ikke har da.

**I: Mhm, så du tenker at ehm man som attraktiv da blir påvirket av den måten man blir behandlet av andre som attraktiv, og at man da får bedre selvtillit?**

R: Kan være, ja.

**I: Det, vi har jo lest noen teorier om det også. Så det er litt uenighet om det da, men.**

R: Mhm, ja.

**I: Ehm ja. Så hvilke da tenker du selvtillit først og fremst da.**

R: Ja, selvtillit først og fremst, ja.

**I: Ehm kan det tenkes at du har blitt påvirket av dette fenomenet under intervju?**

R: \*Pause. Ja, det kan godt være. Det kan det absolutt godt være. Jeg ønsker å si at jeg ikke har vært det, men jeg er sikker på at jeg har det. Nå har jeg rekruttert i så utrolig mange, ikke

utrolig mange, men mange forskjellige stillinger også i forskjellige land. Ehm men jeg har også rekruttert veldig mange forskjellige nasjonaliteter. Ehm, så det kan være. Det kan være.

**I: Ehm men når du nevner nasjonaliteter, tenker du at eh utseende kan ha en større innvirkning når folk er fra ut.. forskjellige?**

R: Nei, absolutt ikke. Jeg ser sånn som, her hos oss da så er det vel kanskje av de 56 som jobber her, så har vi kanskje 10 forskjellige nasjonaliteter. Ikke sant, vi er veldig opptatt av fag, det er det som er, står i fokus. Det er egentlig ikke noe annet som står i fokus, det er fag. Flink på fag, og passe til oss, så er det det som er greia. Nei, ehm men jeg har sittet, det jeg egentlig prøve å si er at jeg har sittet i så mange ansettelsesprosesser som har vært eh veldig ulike, og med både med for... i forskjellige land og med forskjellige nasjonaliteter, og veldig mange forskjellige fagfelt. Så det er vanskelig for meg egentlig å si om jeg føler at jeg har blitt påvirket i det hele tatt, eller ikke, og men mest sannsynlig så har jeg jo i underbevisstheten gjort det. Det støtter jo litt opp for hva det egentlig sier her, for det at det å si at man aldri har gjort det, det tror jeg er helt feil, selvfølgelig har man det.

**I: Mhm, det er bra du er så reflektert og ærlig om det. Ehm ja så var det den jeg spurte deg om, den ja. Ehm ja. Så lurer vi på ja i intervjukontekst, har du noen gang opplevd at, atte utseende har en innvirkning på konsentrasjonen din?**

R: \*Pause. Nei, men vi har hatt noen som har luktet veldig, og det har faktisk, det har eh da har jeg mistet litt konsentrasjon. Enten veldig, veldig mye aftershave for eksempel, eller helt den andre veien. Da kan du bli vippet litte granne av pinnen. Eh..

**I: Ja, det er jo helt naturlig..**

R: Da kan jeg bli vippet litt av pinnen, og da må jeg hente meg litt inn eh. Nullstille meg litt, og på en måte bare fokusere videre.

**I: Mhm, for vi har jo noen, jeg tror den er nevnt kort der også. Hvor det er noen, de gjorde et, jeg kan godt fortelle litt om det.**

R: Mhm.

**I: Om du, det var en undersøkelse hvor de eh tok, eller hadde videoanimerte intervjuer, eller en person som ble intervjuet da, videoanimert, også tok de akkurat samme personen, akkurat samme ansiktet, men på noen av videoene klistret de på et arr i ansiktet, eh også målte de øynene til den som satt og så på, ehm og da så de at, også målte de, ja da så de at de som så på da, som skulle vurdere denne kandidaten, eh de så veldig mye på arret, ehh også målte de liksom selvregulerings-ressurser etter intervjuet,**



**og det viste seg at de som hadde sett på de med arr, de hadde, de hadde sett, de husket mindre av hva som ble sagt under intervjuet, de hadde bruk mer selvregulerings-ressurser, ehm og de vurderte også kandidaten lavere enn samme personen som sa det samme da, uten arr. Så vi har, så er det noen eksempler med sånn som vorte og skjønnhet, eh fødselsmerker og sånn, ehm kan du kjenne deg igjen i at det kan ha hatt... i noen sånne situasjoner?**

R: Jeg kan jo kjenne meg igjen i det jeg sier på en måte med tanke på at det er ett eller annet som, som avviker litt, altså mye. Altså ikke på en måte en føflekk eller et fødselsmerke eller, men det kan, altså jeg har blitt vippet av pinnen av, altså med lukt for eksempel. Da har jeg blitt vippet av pinnen. Eh, jeg har blitt vippet av pinnen en gang hvor det var en som hele tiden drev på med håret, og det var bare masse flass, som liksom kom sånn, ikke sant. Da ble jeg vippet av pinnen litte grann, men da var jeg liksom rett inn igjen og tenkte at okei, altså alle kan ha et problem med flass. Så du må på en måte se det for det det er, ikke sant. Ehm men da kan man jo, i det lille sekundet, så kan jeg jo på en måte ha blitt sånn oi nå må jeg tilbake på plass, ikke sant, så ja. Jeg har masse sånne historier vettu. \*Latter.

**I: Det er veldig gøy å høre egentlig, om hva folk gjør på intervju. Vi har hørt litt forskjellig, vi har jo intervjuet noen flere også. Så det er morsomt å høre. Ehm når du går gjennom kandidater, type CV og søknader. Ehm opplever du at du noen ganger, bevisst eller ubevisst, plasserer dem i grupper? For eksempel etter hjemsted, alder, kjønn eller navn?**

R: \*Pause. Eh ja, jeg kan nok gjøre det, for at det kan godt være at, det er spørs på hvilken stilling man rekrutterer til. Hvis du på en måte skal ha en junior i og for seg da ikke sant, også ser du at ehm det er veldig mange mellom 40 og 50 som søker på den stillingen, ehm da, og som har veldig tunge CVer da for eksempel, og da kan du jo tenkte, okei, da er jo de i den gruppa de kan være i hermetegn litt overkvalifiserte da, ikke sant. Hvis du kan tenke på den måten. Men det må jeg bare si, atte du kommer i mange sånne situasjoner, men det er så utrolig viktig å da på en måte liksom, da plukker jeg på en måte sånn i alle gruppene da, ikke sant. Ehm for det atte er det en ting jeg ikke skal ha, så er det at vi går for den rene ene kjære tanken som vi har, ehm avviker litt der med tanke på. Jeg sitter jo også og jobber for et enormt stort, amerikansk selskap, som har veldig tunge policys på akkurat dette her med de tingene dere tar opp her med diskriminering. Det står jo bare den blekka i bunnen av hver

stillingsannonse har ute nå i forbindelse med discrimination act, ehm så det er jo, akkurat det der er jo kjempeunge greier som før oppkjøp og nå som vi er kjempeobs på. Helt klart.

**I: Ehm ja. Da har jeg lyst til å stille deg et spørsmål til i forhold til det du sa nå fordi, ehm nå skriver jo vi om, om diskriminering basert på utseende, eh og det er jo ikke, det har jo ikke lovhjemmel i Norge, sånn at om det på en måte skjer da, det er jo litt vanskelig å bevise det også da, så kan man jo ikke, eeh man kan jo ikke si at, kalle det diskriminering i lovens forstand. Ehm hva tenker du om det?**

R: Om det burde være lov.. lov?

**I: Ja, eller hva tenker du om at det ikke er noe å, man kan ikke gjøre noe med det da?**

R: Jeg synes det er veldig vanskelig å definere, for å være helt ærlig. Hvem skal definere seg selv som en pen person, og ikke? Altså jeg har jo ikke, jeg kan jo ikke liksom gå og tenkte atte den personen er jo bare kjempepen, og det mener jeg, for det vil jo på en måte bare å legge det på det vil jo være helt feil. Nei, så jeg kan ikke se hvordan man skal klare å gjøre det, for man må jo gå på skjønn ikke sant. Så jeg kan ikke se hvordan man skal kunne ha, men det å på en måte skape en debatt rundt det, og få engasjement rundt den biten der, det tror jeg er kjempeviktig. Eh at det kommer litt opp i lyset, og at folk som jobber i denne bransjen og som jobber med rekruttering at man man tenker på det, og man er bevisst på det, og når dere trekker fram på en måte disse tingene som kommer ut ifra forskning og den type ting, som er veldig interessant, at man tenker på det.

**I: Ja. Det har faktisk vært diskutert i et diskrimineringslovutvalg i Norge, men de kom jo frem til det du sa, om at ikke det er, fungerer i praksis.**

R: Nei...

**I: Ehm, ja også snakket vi litt om gruppeplasseringer, når du på en måte har CV, bilde og sånn da, gjerne på CVer, tror du at utseende kan ha en innvirkning på slike gruppeplasseringer?**

R: \*Pause. Hmm, det kan jo det, dessverre. Menne eh man ser jo på CVen i sin helhet da, ikke sant, men tanke på erfaring, jobb og sånne type ting, men det er faktisk ikke så veldig mange som søker til oss som har bilde på CV.

**I: Nei? Så bra egentlig.**

R: Ja.. Nei men assa det..

**I: Det er ikke så vanlig?**

R: Nei, jeg vil ikke si det ehm. Kanskje de som er yngre, sant? Eh altså du kan si det litt mer den generasjonen som er litt mer frampå da, ikke sant. Enn vi som er over \*alder for å si det sånn. \*Latter. Jeg tror ikke jeg hadde klistret et bilde på en CV hvis jeg hadde sendt en CV altså. Det er vel sikkert fordi jeg aldri har gjort det.

**I: Jeg trodde det var helt normalt jeg, men det er kanskje fordi vi har snakket så mye om det i forelesning og, vi har jo diskutert det mye på skolen, at det på en måte er relevant...**

R: Nei, det ville jeg ikke gjort.

**I: Kanskje vi skal droppe bilde når vi skal sende ut CV? Hehe. Det bør ikke ha noe å si, det er jo ikke noe vits i å ha med egentlig.**

R: Men jeg tenker at, når jeg ser at det er mange unge som gjør det, men de som er, jeg vil jo si ut ifra min erfaring da, de som er sånn 40 pluss da, de gjør ikke det. Emm men det er jo sikkert fordi vi ikke er vant til det. Jeg vet ikke.

**I: For man gjorde ikke det før?**

R: Nei, guri. Aldri hatt et bilde på en CV. Du kan si 90 prosent av de menneskene jeg har her inne som kandidater til intervju, har jeg aldri sett før de kommer her. Jeg ville aldri, altså du kan si det sånn at det er veldig sjeldent at jeg har kandidater her jeg har sett bilde av på forskudd. Og det har nok kanskje litt med bransjen å gjøre, sant? Ehm, jeg kan ikke akkurat. Nei, vet du da, det er veldig sjeldent at jeg har hatt det inne, ja.

**I: Dersom du hadde hatt bilde av kandidatene før du møtte dem første gangen, tror du det kunne påvirket hvordan du oppfattet kandidaten?**

R: Det kan være. Det kan absolutt være. Men nå er jo jeg så heldig at det skjer så sjeldent da. Så det er jo bare helt fantastisk, for det gjør jo at jeg har ingen, ingen ehm, jeg har ingen tanker om den personen ehm altså hvordan den personen ser ut, før jeg møter, akkurat som når jeg møter dere her og nå, ikke sant? Jeg har jo ingen, ingen tanker om hvordan dere ser ut før jeg møter dere. Så, min tillit til dere blir jo basert på det som skjer her og nå, og den samtalen vi har. Det vil ikke være at jeg vil ha et inntrykk i forkant. Derfor syns jeg det er veldig fint å ikke ha bilde på CVene. \*Latter.

**I: Nei, jeg. Ja man burde kutte det ut. Jeg trodde egentlig at det var normen, jeg. Det er jo egentlig bra å høre at det ikke er det. Syns jeg da.**

R: Nei det er, ja, men yngre gjør nok det, ja.

**I: Emm ja. Også lurer vi på, hva er dine fordommer rundt, nei, hva er dine tanker rundt fordommer i intervjukontekst?**

R: Mine tanker om fordommer i, nei, jeg har vel egentlig svart på det før jeg. Jeg synes det er viktig å ikke ha fordommer. Em men igjen jeg jobber i en veldig allsidig bedrift, med eh som er IA-bedrift, som har eh mennesker som får lov til å jobbe hjemme fordi de trenger å jobbe hjemme, eh vi har folk som kanskje har flyttet hit fra Polen, som kanskje trenger å være litt mer hjemme i Polen for å jobbe litt der. Altså vi er så fleksible, sant? Det viktigste for oss er at de gjør en god jobb for oss. Og at de trives her på jobben. Så det er emm, jeg føler egentlig ikke at jeg har noe å si egentlig.

**I: Nei, det er jo bra. Ehm men tror du at fordommer er noe som, som er vanlig da, i rekrutteringsprosesser?**

R: Du kan si det sånn da. Jeg tror nok det er veldig, veldig forskjellig. Jeg tror det er veldig bransjeorientert, kanskje. Og det er, altså jeg har jobbet med rekruttering av aksjemeglere. Det har jeg også gjort, ehm, nå sitter jeg og rekrutterer folk innenfor, tungt utdannede mennesker, som har mange, mange års erfaring, og tunge sivilingeniører og eh utdannelser fra NTNU og sånne ting, ikke sant. Så der har du veldig faglig sterkt område, og det har du også, men jeg har også ansatt en annen type ehm menneske som også er tungt utdannet, men en helt annen type menneskeform da. Ikke sant. Altså mye mer æ-æ-æ go get got ikke sant. Og sitter og rekrutterer aksjemeglere og sitte og lede aksjemeglere, og sitte her og rekruttere sivilingeniører er jo veldig stor forskjell da. Og der er jo ofte, tenker jeg, veldig sånn, altså det, de er jo opptatt av det ytre, mange av de som kommer dit for å være helt ærlig. Ehm..

**I: Sånn personlighetsmessig, eller i bedriften?**

R: Ja, i bedriften kan det være, ikke sant. Det er liksom et image, ikke sant. Men ja det er jo egentlig, nå må jeg tenke meg om og trekke opp litt, noen andre plasser jeg har jobbet også, og ikke bare tenke her, her, her.

**I: Jajaja, det er kjempefint at du gjør det. Det er veldig sånn åpen spørsmål, det er liksom en grunn til det så vi kan få litt sånn ehm refleksjoner.**

R: Men der var det en litt annen jordnærfaktor, for å si det sånn. Men ikke det at det var viktig for oss og meg, kanskje det kunne være viktig for noen i bedriften at man skulle fremstå som en gjeng med vellykkede folk, men da tenker jeg på en måte at det er, det er da nyansene er borte da, fullstendig. Sant. Det er jo da på en måte man ikke har ansett hva som er viktig, og ikke. Så, ja.

**I: Ja... så du tenker at i noen bransjer så er det...**

R: Jeg tror det, jeg tenker det, ja.

**I: Ehm synes du at det er greit å se på attraktivitet som en egenskap på lik linje med intelligens, analytiske evner også videre?**

R: Nei. Absolutt ikke, nei. Nei.

**I: Ikke hvis jeg sier at attraktive mennesker selger bedre?**

R: \*Lang pause. Nei, jeg syns uansett ikke det, jeg. Nei.

**I: Hvorfor ikke det?**

R: Jeg bare syns på en måte at den type. Nei altså jeg klarer ikke helt å på en måte svelge den altså, for å være helt ærlig. Det kan godt være ut ifra forskning at de faktisk gjør det, det kan godt være det ut i fra den forskningen som er gjort, men jeg klarer uansett ikke å svelge det helt. Og jeg klarer ikke helt å, jeg hadde ikke basert et valg på det. Nei.

**I: Nei, for det er litt sånn moral..**

R: Det er moralsk rett og slett, umoralsk. Ja, jeg syns det egentlig. Mhm.

**I: Ja. Ehm også lurere vi på, den meste av den forskningen vi har vist deg her, ehm det er amerikansk. Tror du det er overførbart til Norge**

R: Ja. Nå sitter jo jeg akkurat i en bedrift som ble kjøpt opp av et stort, amerikansk selskap, så \*latter. Ehm jeg tror jo at noen ting vil være forskjellig. Det tror jeg nok. Ehm jeg tror nok at altså forskjellige land har forskjellige normer, tenker jeg ofte. Ehm vi her i Norge opplever jeg personlig som veldig nedpå, ehm.

**I: Jordnære tenker du, liksom?**

R: Jordnære ja, jordnære.. og det gjør jeg heldigvis på den bedriften som har kjøpt opp oss. Derfor, for oss var det så enormt viktig da vi skulle finne en partner uti verden at de hadde samme kultur som oss. Om det er gjengs med andre store bedrifter og sånn i USA det er jeg usikker på, men akkurat med den her som vi har, så er det veldig sammenhengende, helt klart. Jeg ser også at i deres rekrutteringsprosesser, så er de veldig, veldig ehm altså, har stor bredde. Absolutt. Mhm.

**I: Så da tenker du at noen ting da, hvis ikke alt er overførbart, tenker du at det er da mer avhengig av kultur, og ikke så mye psykologisk? Dersom noen ting ikke er overførbart.**

R: Jeg tror, njaaa, jeg tror det kan være både og da.

**I: Ehm ja. Også lurer vi på om du noen gang har hørt dette temaet blitt diskutert blant dine kolleger eller i bransjen?**

R: Nei..

**I: Nei? Tenker du at det er litt tabubelagt?**

R: Kan godt være. Mhm.

**I: Ja, da har vi egentlig spurt om alt vi hadde, men vi lurte på om det er noen spørsmål du ønsker å legge til, eller noen spørsmål du har til oss? Eller noe du føler du ikke har fått sagt eller noe du kanskje vil si eller?**

R: \*Pause. Nei, egentlig ikke. Jeg tenker at det her var veldig interessant. Og veldig spennende å høre hva dere driver på med, og hva slags type tema man jobber med på bacheoroppgave, det syns jeg var veldig spennende å høre.

**I: Det er hyggelig å høre. Vi syns også det er veldig interessant. Det er gøy å lese teori på en måte. Det er deilig.**

R: Ja, ikke sant.

*Smalltalk etter intervjuet.*